

IDENTIFIKASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURN OVER INTENTION PEGAWAI CV. PANDAWA LIMA

Adang Djatnika Effendi^{1)*}

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia¹⁾

*Email: djeffadang@uinsgd.ac.id**

Riwayat Artikel

Diterima: 26 Juli 2022

Disetujui: 27 Agustus 2022

Diterbitkan: 10 September 2022

Abstract

This research was conducted at CV. Pandawa Lima, with the aim of knowing the relationship between organizational citizenship behavior and job satisfaction on turnover intention. This research uses descriptive analysis and verification methods with a quantitative approach. Respondents in this study were 85 employees. Questionnaire distribution method is carried out directly with data analysis techniques using validity test, reliability test, descriptive statistics, multiple regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination test using SPSS v.25. The results showed that organizational citizenship behavior had a positive and significant effect on turn over intention, as seen from the results of the partial test with a value of $5,954 > 1,989$. Job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention, as seen from the results of the t test with a value of $8,711 > 1,989$. The f test results have a positive and significant effect with a value of $142,096 > 3.11$. The coefficient of determination is 0.776, indicating that turnover intention is influenced by organizational citizenship behavior and job satisfaction by 77.6%, while 22.9% is influenced by other variables.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Turn Over Intention*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di CV. Pandawa Lima, dengan tujuan mengetahui hubungan *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja terhadap *turn over intention*. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Responden pada penelitian ini sebanyak 85 pegawai. Metode penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan teknik analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, statistik dekriptif, analisis regresi berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisiensi determinasi menggunakan SPSS v.25. Hasil penelitian menunjukkan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention*, terlihat dari hasil uji parsial dengan nilai $5.954 > 1.989$. Kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turn over intention*, terlihat dari hasil uji t dengan nilai $8.711 > 1.989$. Hasil uji f berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $142.096 > 3.11$. Koefisien determinasi didapat nilai 0.776, menunjukkan *turn over intention* dipengaruhi *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja sebesar 77,6 %, sedangkan 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour, Kepuasan Kerja, Turn Over Intention*

A. PENDAHULUAN

Manajemen memiliki peranan yang sentral dalam proses pengelolaan dan pengaturan perusahaan. Sebagai salah satu bagian dari manajemen, manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu bidang keilmuan teoretis dan praktis dengan fokus pada pembahasan, pengelolaan dan pengaturan pada sumberdaya manusia perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya juga memperhatikan berbagai kebutuhan pegawai, dimana manajemen SDM sebisa mungkin membuat pegawai merasa nyaman atas pekerjaannya, agar perputaran pegawai dapat terkendali. Menurut Ifeyinwa & Vincent (2020), *turn over* pegawai menjadi salah satu representasi keberhasilan manajemen sumberdaya manusia. Kemudian menurut Feinstein & Harrah (dikutip di Dewi, dkk., 2021), fenomena perputaran pegawai akan dapat mengganggu stabilitas perusahaan, mengganggu produktivitas perusahaan, menurunkan kepuasan kerja pegawainya, serta menimbulkan citra negatif dari pihak eksternal perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi terjadinya fenomena *turn over intention*. Diantaranya adalah *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja. *Organizational citizenship behaviour* menurut Organ (dikutip di Jain, 2010, h. 397) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan pegawai, dimana perilaku tersebut tidak diakui pada sistem penilaian kerja, namun tujuannya untuk mendorong fungsi efektifitas perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yin, Hee, Mahmood, & Hamli (2018), didapat hasil bahwa *organizational citizenship behaviour* telah terbukti menjadi salah satu faktor yang efektif menurunkan tingkat *turn over* pegawai dalam suatu perusahaan.

Sedangkan kepuasan kerja menurut Handoko (dikutip di Adami, 2016, h. 81) merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turn over*, dimana pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung loyal dan tetap bertahan di perusahaan, sedangkan pegawai yang tidak merasakan adanya kepuasan dalam pekerjaannya cenderung untuk memiliki niat berpindah kerja untuk mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan. Menurut Alam & Asim (2019), kepuasan dengan pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat menjadi indikasi adanya niat berpindah pegawai atau *turn over intention*.

Penelitian ini dilakukan di CV. Pandawa Lima, dimana berdasarkan observasi dan wawancara, *plan manager* CV. Pandawa Lima menjelaskan bahwa *turn over* bukan merupakan sesuatu yang baru di perusahaan tersebut. Fenomena *turn over* terjadi tiap tahunnya, yang disebabkan oleh berbagai hal yang melanggar peraturan perusahaan ataupun dari pegawai tersebut yang memilih untuk keluar dengan sendirinya. Adanya fenomena *turn over* pegawai ini dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan mengeluarkan biaya dan waktu yang tidak efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga fenomena permasalahan *turn over* ini perlu untuk diselesaikan. Dari kepuasan kerja, gaji dan promosi dapat diidentifikasi sebagai permasalahan. CV. Pandawa Lima melakukan pemberian gaji pegawai berdasarkan kuantitas barang yang dihasilkan. Hal tersebut membuat upah tiap pegawai berbeda-beda tergantung banyak barang yang diselesaikan, sehingga dapat ditemukan pegawai yang diberi upah diatas UMK, namun terdapat juga pegawai yang diberi upah dibawah UMK, yang dapat membuat kepuasan kerja pegawai dari segi gaji kurang maksimal. Adapun dari aspek promosi, pada CV. Pandawa Lima tidak terdapat hierarki jabatan yang jelas, dikarenakan level *top management*-nya seringkali mengerjakan dua *job desc* atau dua *role* sekaligus karena kapasitas perusahaan yang belum terlalu besar, serta pada pekerja langsung tidak terdapat jenjang karier secara vertikal. Selain itu, dikarenakan pekerja produksi terfokus pada kuantitas barang yang dihasilkan, mengakibatkan kurangnya keterlibatan kerja dalam proses penyelesaian masalah perusahaan sehingga dimensi

organizational citizenship behaviour, yaitu *courtesy* dan *civic virtue* pada pegawai kurang tertanam dengan baik.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *organizational citizenship behaviour* terhadap *turn over intention*, hubungan kepuasan kerja terhadap *turn over intention*, dan seberapa besar pengaruh hubungan *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja terhadap *turn over intention* pegawai pada CV. Pandawa Lima. Adapun untuk manfaat penelitian, secara Akademis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat luas untuk dijadikan bahan literasi dan referensi terkait dengan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia serta menjadi penguat atau pendukung teori yang sudah ada. Sedangkan secara praktis, bagi perusahaan tempat penelitian, diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan ketika menghadapi problematika tentang *organizational citizenship behaviour*, kepuasan kerja, atau *turn over intention* agar kedepannya lebih baik lagi, dan untuk pegawai dan masyarakat secara umum, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi praktis terhadap hal-hal yang berkaitan dengan *turn over intention* pegawai.

B. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Follet (dikutip di Nashar, 2013, h. 8), mengemukakan bahwa “*management is the art of things done through people*”. Menurut Follet, manajemen merupakan suatu seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Maksudnya adalah bahwa dalam manajemen, pencapaian tujuan diperoleh tidak dengan diri sendiri, melainkan juga menggunakan sumberdaya yang tersedia agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan lebih efisien. Manajemen memiliki berbagai fungsi, menurut Wijaya & Rifa’i (2016, h. 25), terdapat beberapa fungsi-fungsi pokok manajemen adalah perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), pengkoordinasian (coordinating), dan pengawasan (controlling). Selain itu dalam manajemen juga terdapat unsur-unsur utama yang menjadi pilar penting dari manajemen. Terdapat 6 unsur manajemen yaitu men (manusia), money (uang/ modal), material (bahan/ barang), machine (mesin), method (metode/langkah), dan market (pasar)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2013, h. 3) memaknai manajemen sumberdaya manusia sebagai proses memperoleh, melakukan pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta keadilan karyawan. Menurut Handoko (2014), terdapat beberapa fungsi dari manajemen sumberdaya manusia yaitu penarikan, seleksi, pengembangan pegawai, pemeliharaan pegawai, dan pendayagunaan pegawai.

Turn Over Intention

Mujiati & Dewi (2016) menjelaskan bahwa *turn over intention* merupakan suatu keinginan karyawan untuk berpindah kerja, dimana keinginan tersebut berasal dari pemikirannya sendiri dan dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Menurut Mathis & Jackson (dikutip di Dewi, dkk., 2021), terdapat beberapa jenis *turn over* pegawai yang dapat diklasifikasikan menjadi enam jenis yaitu : perputaran pegawai secara tidak sukarela, perputaran pegawai secara sukarela, perputaran pegawai secara fungsional, perputaran pegawai secara disfungsional, perputaran pegawai yang tidak dapat dikendalikan, dan perputaran pegawai yang dapat dikendalikan.

Organizational Citizenship Behaviour

Menurut Organ (dikutip di Munir, 2020, h. 32) *organizational citizenship behaviour* merupakan suatu tindakan atau usaha berlebih pegawai yang secara tidak langsung dapat dirasakan dalam suatu lingkungan kerjanya, dan secara agregat usaha berlebih tersebut

mampu meningkatkan kinerja dan kualitas perusahaan. *Organizational citizenship behaviour* memiliki dimensi-dimensi yang mendukung dan menjadi suatu indikasi keberadaan atau adanya perilaku OCB tersebut. Organ (dikutip di Munir, 2020, h. 35) menjelaskan beberapa dimensi daripada *organizational citizenship behaviour* yakni : *altruism* (tolong-menolong), *conscientiousness* (kesadaran untuk berlaku baik), *sportsmanship* (memiliki rasa toleransi kerja dan persaingan secara sehat), *courtesy* (kesopanan/ kebaikan), dan *civic virtue* (dedikasi diri dengan terlibat aktif pada proses pengambilan keputusan). Selain itu, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* dimana menurut Dian (dikutip di Munir, 2020, h. 40) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dari perilaku OCB yang terjadi di perusahaan seperti : budaya dan iklim perusahaan, kepribadian dan suasana hati, dukungan perusahaan, kualitas interaksi atasan dan bawahan, dan jenis kelamin.

Kepuasan Kerja

Handoko (dikutip di Adami, 2016, h. 81) juga menjelaskan mengenai kepuasan kerja, dimana menurutnya kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Adapun perasaan tidak menyenangkan yang dijelaskan dapat terjadi ketika ekspektasi karyawan atas pekerjaannya tidak dapat terpenuhi. Dalam proses terjadinya kepuasan kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Luthans (dikutip di Adami, 2016, h. 89), setidaknya terdapat lima dimensi utama dalam kepuasan kerja yaitu : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berasal dari data primer yaitu dari hasil kuesioner dan data sekunder yaitu data yang berasal dari profil atau laporan yang dikeluarkan perusahaan. Sedangkan jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 85 pegawai. Untuk teknik pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada para pegawai CV. Pandawa Lima. Kuesioner penelitian berisi pilihan jawaban menggunakan skala likert dan berisi instrumen penelitian yang mengukur variabel independen yaitu *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja, serta variabel dependen yaitu *turn over intention*. Untuk teknik analisis data, penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, analisis regresi berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisiensi determinasi dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 25.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan koefisien korelasi $> r_{tabel}$. Pengujian menggunakan uji dua sisi yaitu dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Adapun untuk kriteria pengujian validitasnya adalah sebagai berikut.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan penelitian berkorelasi signifikan terhadap skor total sehingga item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan penelitian tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total sehingga item pernyataan tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Dari hasil korelasi didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada sig. 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $n-2 = 85-2 = 83$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,213. Dengan nilai r_{tabel} tersebut didapat hasil pengujian validitas setiap instrument yang sudah diteliti sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behaviour

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,714	0.213	Valid
2	0,608	0.213	Valid
3	0,621	0.213	Valid
4	0,533	0.213	Valid
5	0,581	0.213	Valid
6	0,519	0.213	Valid
7	0,430	0.213	Valid
8	0,489	0.213	Valid
9	0,390	0.213	Valid
10	0,612	0.213	Valid
11	0,463	0.213	Valid
12	0,650	0.213	Valid

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel *organizational citizenship behaviour* (X_1) yang terdiri dari 12 item pernyataan kuesioner dapat dikatakan **VALID** karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0,213$ (uji 2 (dua) sisi dengan taraf signifikansi 0,05). Oleh karena itu, pernyataan kuesioner variabel *organizational citizenship behaviour* (X_1) dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,672	0.213	Valid
2	0,475	0.213	Valid
3	0,509	0.213	Valid
4	0,621	0.213	Valid
5	0,472	0.213	Valid
6	0,545	0.213	Valid
7	0,488	0.213	Valid
8	0,549	0.213	Valid
9	0,475	0.213	Valid
10	0,468	0.213	Valid
11	0,594	0.213	Valid
12	0,528	0.213	Valid
13	0,617	0.213	Valid

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel kepuasan kerja (X_2) yang terdiri dari 13 item pernyataan kuesioner dapat dikatakan **VALID** karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0,213$ (uji 2 (dua) sisi dengan taraf signifikansi 0,05). Oleh karena itu, pernyataan kuesioner variabel kepuasan kerja (X_2) dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Turn over Intention

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,408	0.213	Valid
2	0,523	0.213	Valid
3	0,542	0.213	Valid
4	0,520	0.213	Valid
5	0,333	0.213	Valid

ARTIKEL

6	0,479	0.213	Valid
7	0,414	0.213	Valid
8	0,478	0.213	Valid
9	0,529	0.213	Valid
10	0,558	0.213	Valid

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel *turn over intention* (Y) yang terdiri dari 10 item pernyataan kuesioner dapat dikatakan VALID karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0,213$ (uji 2 (dua) sisi dengan taraf signifikansi 0,05). Oleh karena itu, pernyataan kuesioner variabel *turn over intention* (Y) dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu pengujian pada penelitian kuantitatif yang digunakan untuk pengukuran data secara frekuentif agar dapat menghasilkan data yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrument penelitian dilakukan pada setiap variabel, yaitu *organizational citizenship behaviour* (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan *turn over intention* (Y).

Tabel 4. Kaidah Reliabilitas Tritton

Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 ≤ 0,20	Kurang reliabel
0,20 ≤ 0,40	Agak reliabel
0,40 ≤ 0,60	Cukup reliabel
0,60 ≤ 0,80	Reliabel
0,80 ≤ 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Analisis

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behaviour*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	12

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel *organizational citizenship behaviour* (X₁) diatas, dapat dilihat bahwa dari 12 item pernyataan kuesioner menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,791. Hal tersebut berarti nilai cronbach's alpha sebesar 0,791 > 0,60 yang artinya bahwa item pernyataan yang terdapat pada variabel *organizational citizenship behaviour* (X₁) dapat dinyatakan reliabel sebagai instrumen alat ukur penelitian. Yang selanjutnya jika diinterpretasikan pada tabel 4 yaitu kriteria interpretasi koefisien reliabilitas, maka item pernyataan yang terdapat pada variabel *organizational citizenship behaviour* (X₁) termasuk pada kategori reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	13

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja (X₂) diatas, dapat dilihat bahwa dari 13 item pernyataan kuesioner menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,793. Hal

tersebut berarti nilai cronbach's alpha sebesar $0,793 > 0,60$ yang artinya bahwa item pernyataan yang terdapat pada variabel kepuasan kerja (X_2) dapat dinyatakan reliabel sebagai instrumen alat ukur penelitian. Yang selanjutnya jika di interpretasikan pada tabel 4 yaitu kriteria interpretasi koefisien reliabilitas, maka item pernyataan yang terdapat pada variabel kepuasan kerja (X_2) termasuk pada kategori reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas Variabel *Turn over Intention*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	10

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel hasil uji reliabilitas variabel *turn over intention* (Y) diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan kuesioner menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,624. Hal tersebut berarti nilai cronbach's alpha sebesar $0,624 > 0,60$ yang artinya bahwa item pernyataan yang terdapat pada variabel *turn over intention* (Y) dapat dinyatakan reliabel sebagai instrumen alat ukur penelitian. Yang selanjutnya jika di interpretasikan pada tabel 4 yaitu kriteria interpretasi koefisien reliabilitas, maka item pernyataan yang terdapat pada variabel *turn over intention* (Y) termasuk pada kategori reliabel.

Statistik Deskriptif

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Organizational Citizenship Behaviour (X1)</i>	85	42	59	51.32	4.086
Kepuasan Kerja (X_2)	85	47	63	56.34	4.225
<i>Turn over Intention (Y)</i>	85	33	45	38.11	2.345
Valid N (listwise)	85				

Sumber : Hasil Analisis

Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) pada penelitian ini adalah sebanyak 85 responden. Pada variabel independen, *organizational citizenship behaviour* (X_1) mempunyai nilai minimum sebesar 42, nilai maksimum sebesar 59, nilai *mean* 51,32 dengan standar deviasi 4.086. Kemudian kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai minimum sebesar 47, nilai maksimum sebesar 63, nilai *mean* 56,34 dengan standar deviasi 4.225. Sedangkan untuk variabel dependennya, *turn over intention* (Y) mempunyai nilai minimum sebesar 33, nilai maksimum sebesar 45, nilai *mean* 38,11 dengan standar deviasi 2.345.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk melihat apakah hubungan antar variabel independen dan dependen bernilai positif atau negatif, karena ketika nilai koefisiennya menunjukkan nilai yang positif, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara variabel independent terhadap variabel dependen, dan sebaliknya

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

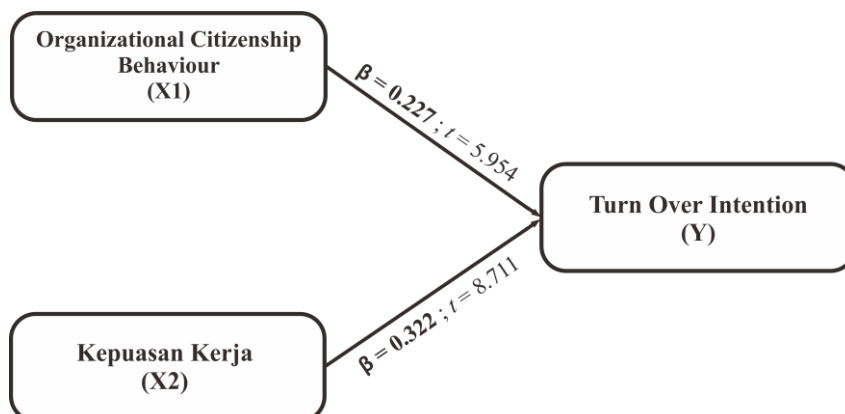
Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	8.323	1.772		4.698

ARTIKEL

<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X1)	.227	.038	.396	5.954	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.322	.037	.579	8.711	.000

a. Dependent Variabel: *Turn over Intention* (Y)

Sumber : Hasil Analisis



Sumber : Hasil Analisis

Berdasarkan hasil penghitungan uji regresi linear berganda pada tabel diatas, dapat diketahui nilai sebagai berikut :

a = 8.323

b1 = 0.227

b2 = 0.322

maka didapat persamaan regresi linear bergandanya seperti berikut.

$$Y = 8.323 + 0.227X_1 + 0.322X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut didapat suatu kesimpulan pada pengujian regresi linear berganda ini sebagai berikut.

- Pada persamaan tersebut nilai daripada konstanta (a) bernilai positif, yaitu sebesar 8.323, nilai tersebut berarti bahwa ketika variabel *organizational citizenship behaviour* (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) bernilai nol (0), maka hasil penghitungan variabel *turn over intention* (Y) dengan menggunakan persamaan tersebut nilainya adalah 8.323.
- Nilai b1 variabel *organizational citizenship behaviour* (X₁) memiliki nilai 0.227, dimana koefisien regresi pada variabel tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila terjadi kenaikan jumlah pada variabel *organizational citizenship behaviour* (X₁) sebanyak 1%, maka dapat diprediksikan *turn over intention* (Y) akan naik sebesar 0.227 atau sebesar 22.7%. Dengan catatan nilai variabel lainnya memiliki nilai yang tetap.
- Nilai b2 variabel kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai 0.322, dimana koefisien regresi pada variabel tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila terjadi kenaikan jumlah pada variabel kepuasan kerja (X₂) sebanyak 1%, maka dapat diprediksikan *turn over intention* (Y) akan naik sebesar 0.322 atau sebesar 32.2%. Dengan catatan nilai variabel lainnya memiliki nilai yang tetap.

Uji t

Uji t parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

(Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial adalah berdasarkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	8.323	1.772		4.698	.000
	<i>Organizational Citizenship Behaviour (X1)</i>	.227	.038	.396	5.954	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.322	.037	.579	8.711	.000

a. Dependent Variabel: *Turn over Intention (Y)*

Sumber : Hasil Analisis

Berdasarkan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada *organizational citizenship behaviour* terhadap *turn over intention*, menghasilkan kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.954 > 1.989$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Koefisien regresi (*unstandardized beta*) sebesar 0,227 (Positif) atau memiliki makna bahwa variabel *organizational citizenship behaviour* berpengaruh secara positif terhadap variabel *turn over intention* sebesar 0,227. Dilihat dari nilai signifikansi *organizational citizenship behaviour (X1)* adalah $0.000 < 0.05$, artinya *organizational citizenship behaviour (X1)* signifikan terhadap *turn over intention (Y)*. Maka, kesimpulannya ialah *organizational citizenship behaviour (X1)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention (Y)*.

Berdasarkan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada kepuasan kerja terhadap *turn over intention*, menghasilkan kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.711 > 1.989$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta nilai koefisien regresi (*unstandardized beta*) sebesar 0,322 (positif) atau memiliki makna bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif variabel *turn over intention* sebesar 0.322. Dilihat dari nilai signifikansi kepuasan kerja (X2) adalah $0,000 < 0,05$, artinya kepuasan kerja (X₂) signifikan terhadap *turn over intention (Y)*. Maka, kesimpulannya ialah kepuasan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention (Y)*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu dalam Uji F diketahui bahwa pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turn over intention* pegawai didapatkan nilai f_{tabel} dengan $dk = 82$ dan taraf kepercayaan 95%, ($\alpha = 0,05$) adalah 3,11. Nilai f_{hitung} untuk kedua variabel yaitu *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turn over intention* adalah 142.096. Jika dibandingkan dengan f_{tabel} yaitu 3.11, maka f_{hitung} lebih besar daripada f_{tabel} ($142.096 > 3.11$). Nilai signifikansi pada hasil pengolahan data yaitu 0,000 lebih kecil (<) dibandingkan dengan 0,05 artinya regresi variabel *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja terhadap *turn over intention* pegawai berpengaruh positif.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu analisis yang menunjukkan seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja terhadap *turn over intention*.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.881 ^a	.776	.771	1.123
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), *Organizational Citizenship Behaviour* (X₁)

Sumber : Hasil Analisis

Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi adalah:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

R² : Kuadrat dari koefisien ganda

$$Kd = 0.776 \times 100\%$$

$$= 77.6\%$$

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari R² adalah 0.776 atau 77.6%. Itu berarti bahwa *turn over intention* (Y) sebesar 77.6% dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu *organizational citizenship behaviour* (X₁) dan kepuasan kerja (X₂). Sedangkan untuk variabel yang tidak diamati pada penelitian ini adalah sebesar 22.9% berdasarkan pada kolom *adjusted r square*.

E. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian dapat diketahui bahwa *organizational citizenship behaviour* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turn over intention* pegawai CV. Pandawa Lima. Artinya, semakin banyaknya perilaku *organizational citizenship behaviour* yang dilakukan pegawai, akan mempengaruhi tingkat niat berpindah kerja pegawai. Hal ini dapat terjadi dikarenakan beberapa hal seperti kurangnya pemahaman responden terhadap perilaku *organizational citizenship behaviour*, serta kemungkinan adanya faktor-faktor lain pada variabel *organizational citizenship behaviour* yang dapat membuat tingkat niat berpindah kerja menurun, namun tidak diteliti oleh peneliti. Sementara itu, variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turn over intention*. Artinya, kenaikan pada nilai kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat niat berpindah kerja pegawai. Hal ini dapat terjadi dikarenakan beberapa hal seperti adanya faktor-faktor lain pada variabel kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, namun tidak diteliti oleh peneliti. Oleh karena itu, penelitian dengan judul yang sama atau bahkan penambahan pada variabel independen akan mendukung dan memperbanyak referensi dengan judul terkait.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe : Unimal Press.
- Agung, A. P. & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif*. Bali : CV. Noah Aletheia.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal Of Human Resource Studies*, 9(2), 163- 194.
- Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 34-39.
- Badrudin. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2015). *Analisis Regresi : Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)*. Depok : Rajawali Pers.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Fifteenth Edition*. United States : Pearson.

- Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pengantar*. Solok : CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Firmansyah, A. & Mahardika, B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawati, J., Utami, E. F., Isriqomah, R. R., Fardani, R. A. ... Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu.
- Ifeyinwa, E. S., & Vincent, O. A. (2020). Organizational Citizenship Behaviour And Turnover Intention Of Deposit Money Banks Employees: Evidence From Nigeria. *Journal Of Human Resource And Leadership*, 5(2), 15-35.
- Jain, K. A. (2010). Organizational Citizenship Behaviour as a Potential Source of Social Power. *Indian Journal of Industrial Relations*, 45(3), 396-410.
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang : Semarang University Press.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pandiva Buku.
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 715-723.
- Mujiati, N. W. & Dewi, S. K. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14(2), 56-63.
- Nashar. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Pamekasan : Pena Salsabila.
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Makassar : CV. Nas Media Pustaka.
- Organ, D. (2017). Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 80(17), 1-17.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo : Zifatama Publishing.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : Untuk Administrasi Publik Dan Masalah-masalah Sosial Edisi Kedua*. Yogyakarta : Gava Media.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang : Inteligencia Media.
- Saraswati, N. P., & Ribek, P. K. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Negeri Coffee Luwak. *Juima*, 8(1), 116-127.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sulastri, L. (2012). *Manajemen Sebuah Pengantar : Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung : La Goods Publishing.
- Susanti, V., & Wahidi, K. R. (2020). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Mekar Sari. *Journal of Hospital Management*, 3(2), 392-401.

-
- Triyanto, A., & Santosa, E. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(4), 1-13.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen : Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan : Perdana Publishing.
- Yin, O. S., Hee, O. C., Mahmood, R., & Hamli, M. S. H. (2018). Organizational Citizenship Behaviour And Turnover Intention Among Generation Y In Malaysia. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 8(7), 690-701.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana : Jakarta.