

The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction and Affective Commitment on Employee Turnover Intention at PT. Gudang Garam Tbk Bengkulu Branch

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Gudang Garam Tbk Cabang Bengkulu

Renty Dwi Putri ¹⁾; Tezar Arianto ^{2*)}

^{1,2)} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Corresponding Author Email: ²⁾ Tezararianto@umb.ac.id

How to Cite :

Putri, R. D., Arianto, T. (2022). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction and Affective Commitment on Employee Turnover Intention at PT. Gudang Garam Tbk Bengkulu Branch. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(4). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i4>

ARTICLE HISTORY

Received [6 Agustus 2022]

Revised [22 September 2022]

Accepted [29 September 2022]

KEYWORDS

Effect of Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Affective Commitment on Turnover intention

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction dan Affective Commitment terhadap Turnover intention Karyawan PT. Gudang Garam Tbk Cabang Bengkulu. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Gudang Garam Tbk Cabang Bengkulu. Dengan jumlah sampel 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi berganda, uji asumsi klasik dan uji t dan f. dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dilihat dari persamaan regresi linier berganda menggunakan program spss yaitu $Y = -0.900 - 0.218 (X1) - 0.189 (X2) + 0.607 (X3)$. Hasil analisis mendapatkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction dan Affective Commitment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa 3 variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen Turnover Intention. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction dan Affective Commitment berpengaruh signifikan secara bersama-sama dalam terhadap Turnover Intention. Angka R Square sebesar 0,830 menunjukkan bahwa 83% variabel Turnover intention bisa dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 17% dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Affective Commitment on the Turnover Intention of Employees of PT. Gudang Garam Tbk Bengkulu Branch. The object of this research is the employees of PT. Gudang Garam Tbk Bengkulu Branch. With a sample of 60 people. The analysis technique used is multiple linear regression test, multiple termination coefficient test, classical assumption test and t and f tests. with the data collection method using a questionnaire. The results of this study can be concluded that seen from the multiple linear regression equation using the SPSS program, namely $Y = -0.900 - 0.218 (X1) - 0.189 (X2) + 0.607 (X3)$. The results of the analysis found that the variables Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Affective

Commitment had a positive and significant influence on turnover intention. Hypothesis testing using the t-test showed that the 3 independent variables studied were proven to significantly affect the dependent variable Turnover Intention. Then through the F test, it can be seen that the variables Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Affective Commitment have a significant effect together on Turnover Intention. The R Square number of 0.830 indicates that 83% of the Turnover Intention variable can be explained by the three independent variables used in the equation regression. While the remaining 17% is explained by other variables outside the three variables studied in this study.

PENDAHULUAN

Ditengah kondisi global yang tidak menentu seperti saat ini, dimana dunia masih dilanda Covid19 yang tidak pernah diduga sebelumnya tentunya akan sangat berdampak pada perusahaan didalam melakukan kegiatan usahanya, tentunya mengalami banyak kendala. Perusahaan sebagai organisasi merupakan kumpulan dari berbagai faktor sumber daya manusia ,moral, teknologi maupun keterampilan. Dari faktor-faktor tersebut yang memegang peran paling penting adalah faktor sumber daya manusia.

Keinginan (Intention) adalah niat yang timbul pada individu melakukan sesuatu. Intention merupakan fungsi dari dua determinan dasar yaitu, sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal) dan kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan yang disebut norma subjektif.

Indikator Turnover Intention menurut Chen dan Francesco (2000) meliputi:

1. Pikiran untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang
4. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik Adanya keinginan untuk bekerja yang sesuai dengan kemampuan, transportasi dan jarak dekat yang ditempuh, serta adanya dukungan dari keluarga.
5. Tingkatan karir yang adil Adanya keinginan untuk memiliki tingkatan karir (promosi) yang lebih baik, upah yang lebih layak, peningkatan kapasitas diri, serta keinginan untuk memajukan perusahaan.

Organizational citizenship behavior (OCB), (perilaku individu yang bebas), yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Indikator OCB menurut Allison,(2001) adalah Altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness dan civic virtue.

1. Altruism
2. Courtesy
3. Sportsmanship
4. Conscientiousness
5. Civic virtue

Robbins (2009), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Robbins dan Judge, (2009) terbagi atas beberapa bagian yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap imbalan
3. Kepuasan terhadap supervisi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kesempatan promosi

Komitmen organisasional (Affective Cpmmitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasional dibangun melalui suatu proses identifikasi dimana seseorang melakukan sesuatu dari suatu ide sebagai pengembangan dirinya.

Adapun Infikator mengenai komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu:

1. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment).
2. Komitmen normatif (normative commitment).
3. Komitment Berkesimbangan (Continuance commitment).
4. Komitmen terpadu (cohesion commitment.)
5. Kesetiaan karyawan.

Keluarnya karyawan secara sukarela dari pekerjaan lebih mungkin terjadi pada individu yang mengalami kurang kepuasan kerja biasa disebut Job satisfaction. Dampak negatif dari Job satisfaction yang berkepanjangan akan diwujudkan dalam bentuk meningkatnya absensi, Organizational citizenship behavior (OCB) yang rendah, kurangnya Affective commitment terhadap perusahaan dan tentu saja akan meninggalkan perusahaan. Sebagian besar perusahaan mengalami fenomena intensi karyawan (turnover), fenomena tersebut juga dialami oleh PT. Gudang Garam Tbk Cabang Bengkulu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang gudang rokok kretek.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kuantitatif Penelitian ini akan dilakukan di PT. Gudang Garam Tbk Cabang Bengkulu. Waktu penelitian ini direncanakan mulai Februari 2022 sampai dengan selesai. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Sugiyono (2013) teknik Total Sampling adalah teknik penentuan sampel bila sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi 97 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Tahap uji instrument akan dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, serta uji asumsi klasik untuk menganalisis tingkat normalitas data sebelum diolah dalam tahap selanjutnya. Data yang terkumpul selanjutnya di uji menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.900	1.265		-.712	.480
x1	-.218	.096	.200	-2.273	.027
x2	-.189	.074	.226	-2.561	.013
x3	.607	.110	.559	5.530	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber Data : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut $Y = -0.900 - 0.218 (X1) - 0.189 (X2) + 0.607 (X3)$ Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan bahwa:

Nilai (constant) Hal ini menunjukkan jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar -0.900

Koefisien regresi Organizational citizenship behavior (X1) Bernilai negative sebesar -0.218 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Organizational citizenship behavior dapat meningkatkan nilai variabel Turnover intention (Y) sebesar -0.900 dengan asumsi jika variabel Organizational citizenship behavior (X1) tetap atau = 0.

Koefisien regresi Job satisfaction (X2) Bernilai negatif sebesar -0.189 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Job satisfaction dapat meningkatkan nilai variabel Turnover intention (Y) sebesar -0.900 dengan asumsi jika variabel Job satisfaction (X2) tetap atau = 0.

Koefisien regresi Affective commitment (X3) Bernilai positif sebesar 0.607 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Affective commitment dapat meningkatkan nilai variabel Turnover intention (Y) sebesar -0.900.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.821	.85565

a. Predictors: (Constant), Affective commitment, Organizational citizenship behavior, Job satisfaction

b. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah), 2022

Berdasarkan Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.830. Hal ini berarti 83% Turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel Organizational citizenship behavior, job satisfaction, Affective commitment sedangkan sisanya yaitu 17% Turnover intention dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.900	1.265		-.712	.480
x1	-.218	.096	.200	-2.273	.027
x2	-.189	.074	.226	-2.561	.013
x3	.607	.110	.559	5.530	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Hasil uji perhitungan dengan menggunakan program spss versi 22 dapat diketahui bahwa :

Berdasarkan tabel hipotesis di atas dapat diketahui nilai tsig untuk variabel Organizational citizenship behavior (X1) yaitu sebesar 0.027. Maka disimpulkan tsig < 0.050 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Organizational citizenship behavior (X1) terhadap Turnover intention (Y) pada PT. Gudang Garam Tbk cabang Bengkulu.

Berdasarkan tabel hipotesis di atas dapat diketahui nilai tsig untuk variabel Job Satisfaction (X2) yaitu sebesar 0.013. Maka disimpulkan tsig < 0.050 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Job Satisfaction (X2) yang signifikan terhadap Turnover intention (Y) pada PT. Gudang Garam Tbk cabang Bengkulu.

Berdasarkan tabel hipotesis di atas dapat diketahui nilai tsig untuk variabel Affective Commitment (X3) yaitu sebesar 0.000. Maka disimpulkan tsig < 0.050 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Affective Commitment (X3) yang signifikan terhadap Turnover intention (Y) pada PT. Gudang Garam Tbk cabang Bengkulu.

Pembahasan

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover intention

Organizational Citizenship Behavior mempunyai nilai signifikan sebesar 0,027 yang mana lebih besar dari nilai standard error yaitu 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar -2,273 sedangkan untuk t tabel sebesar 2,001. Hal ini bisa disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention kearah yang positif dan dengan ini maka mendukung hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Turnover intention".

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover intention

Job Satisfaction mempunyai nilai signifikan sebesar 0,013 yang mana lebih besar dari nilai standard error yaitu 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar 2.561 sedangkan untuk t tabel sebesar 2,001. Hal ini bisa disimpulkan bahwa Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention kearah yang positif dan dengan ini maka mendukung hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga Job Satisfaction berpengaruh terhadap Turnover intention".

Pengaruh Affective Commitment Terhadap Turnover Intention

Affective Commitment mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih besar dari nilai standard error yaitu 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar 5.530 sedangkan untuk t tabel sebesar 2,001. Hal ini bisa disimpulkan bahwa Affective Commitment berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention kearah yang positif dan dengan ini maka mendukung hipotesis pertama yang berbunyi "Diduga Affective Commitment berpengaruh terhadap Turnover intention".

Pengaruh Organizational citizenship behavior , Job satisfaction dan Affective Commitment Terhadap Turnover intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Organizational citizenship behavior, Job satisfaction dan Affective Commitment secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Turnover intention pada PT. Gudang Garam Tbk Cabang Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Organizational citizenship behavior, Job satisfaction, dan Affective Commitment Terhadap Turnover intention Karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk Cabang Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Organizational citizenship behavior secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,027 yang mana lebih kecil dari nilai standrad error yaitu 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar -2,273 lebih besar dari nilai t hitung yaitu 2,001.
2. Job satisfaction secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,013 yang mana lebih kecil dari nilai standard error yaitu 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar -2.561 lebih besar dari nilai t hitung yaitu 2,001.
3. Affective commitment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai standrad error yaitu 0,05 dan memiliki nilai t hitung sebesar 5.530 lebih besar dari nilai t hitung yaitu 2,001.
4. Organizational citizenship behavior, Job satisfaction , dan Affective Commitment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention Karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk Cabang Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alzayed, M., & Murshid, M. A. (2017). Factor Influencing Employees Intention Toleave Current Employment In Themistry Of Information In Kuwait, Vol.9. No.12,2017.
- Andini. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Chen, dan Francesco. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intention in China : Do Cultural Diffrences Matter. Vol. 53(6) : 869-887
- Fathi'ah, At. A. (2018). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. 7-30.
- Robbins, dan Judge, 2011. Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan, mary . (2010). Manajemen (edisi kesepuluh) Jakarta : Erlangga.
- Robbins , Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R. R., Armanu, & Afnan, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro - Jombang. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1), 54-64.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta