

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), JOB SATISFACTION, DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SUZUKI FINANCE MANADO

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), JOB SATISFACTION, AND AFFECTIVE COMMITMENT ON TURNOVER INTENTION EMPLOYEE PT. SUZUKI FINANCE MANADO

Oleh:

Felia Glory Muaja¹
Irvan Trang²
Genita G. Lumintang³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado.

Email:

¹feliamuaja@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³genitagracia@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara simultan dan parsial variabel *OCB*, *Job Satisfaction* dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis linear berganda, uji F dan uji t dengan menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *OCB*, *Job Satisfaction* dan *Affective Commitment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, selanjutnya secara simultan *OCB*, *Job Satisfaction* dan *Affective Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Suzuki Finance Manado.

Kata Kunci: *Affective Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention*

Abstract: Human resources as one of the main elements of the company are very important because human factors play a very important role in achieving organizational goals. This study aims to determine the simultaneous and partial relationship between *OCB*, *Job Satisfaction* and *Affective Commitment* variables on *Turnover Intention*. This research is an associative research. The data collection method used questionnaires and interview. Data analysis used multiple linear analysis, F test and t test using SPSS 25 software. The results showed that *OCB*, *Job Satisfaction* and *Affective Commitment* partially had a negative and significant effect on *Turnover Intention*, then simultaneously *OCB*, *Job Satisfaction* and *Affective Commitment* had an effect significant towards *Turnover Intention* of PT. Suzuki Finance.

Keywords: *Affective Commitment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan yang juga merupakan hal yang sangat penting, karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Pada saat sekarang ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Mengelola SDM dalam organisasi sangatlah penting. Dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi.

PT. Suzuki Finance Manado adalah perusahaan penyedia layanan asuransi dan juga merupakan jasa kredit resmi untuk pembelian kendaraan beroda dua dan empat yang berdiri sejak 2006. Dengan hadirnya PT. Suzuki Finance Manado tentunya membuat pembeli kendaraan Suzuki menjadi lebih ringan dan mudah. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang memudahkan pembeli dengan kredit, pihak perusahaan tidak saja memiliki masalah pada pembeli yang menunggak ataupun bermasalah pada angsuran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun juga terjadi masalah pada beberapa karyawan yang dimilikinya.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka penulis menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antar variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, *Affective Commitment* dan *Turnover Intention* pada karyawan PT. Suzuki Finance Manado.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, *Affective Commitment* secara simultan dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
2. Untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh Job Satisfaction secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*
4. Untuk mengetahui pengaruh *Affective Commitment* secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritik

Gary Dessler (2011), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari ilmu manajemen yang secara khusus mengelola tentang pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam dunia pendidikan khususnya memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik sebagai upaya meningkatkan kinerjanya, agar mereka dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

Meningkatnya kinerja sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang dapat terjadi dengan sendirinya, namun memerlukan pengelolaan yang terencana, sistematis dan terarah agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa MSDM merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia guna membentuk tenaga-tenaga yang profesional untuk kepentingan proses dan hasil dalam suatu organisasi.

Turnover Intention

Gary Dessler (2015:326), definisi turnover ialah tingkat dimana karyawan meninggalkan perusahaan yang bervariasi antar industri. Dengan adanya *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. *Turnover intention* dikategorikan sebagai masalah serius terutama saat ini dimana banyak karyawan meninggalkan organisasi atau diberhentikan. *Turnover intentions* merupakan karyawan organisasi berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Seringkali dilihat dalam perusahaan individu yang dalam bekerja tidak mengerahkan kemampuannya yang hal ini disebabkan karena adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Turnover intention yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan. Turnover intention dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Keberadaan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Saleem dan Amin, 2013).

Job Satisfaction

Luthan (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan bahagia atau emosi positif yang berasal dari pengalaman individu di tempat kerja. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, mereka akan cenderung merasa positif tentang tugas-tugas di pekerjaan, dan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka saat ini (Karim dan Rehman, 2012). Adapun Robbins (2010), 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. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua 15 unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan – kebutuhan dasar.

Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (*turnover intention*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2010).

Affective Commitment

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Affective Commitment merupakan salah satu komponen dari komitmen organisasi. Nasr (2012) mengemukakan bahwa komitmen afektif dapat digambarkan sebagai suatu keterikatan emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk sesuatu yang sedang ia kerjakan. Dan ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan diidentifikasi dengan organisasinya. Hal ini berkaitan dengan perasaan memiliki, koneksi dan pengabdian dari karyawan. Solis and Monroy (2015) mengemukakan bahwa *affective commitment* adalah rasa memiliki individu terhadap organisasi, rasa bangga serta rasa empati terhadap nilai serta tujuan organisasi. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibat. Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam seluruh aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dengan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi. an karyawan di dalam suatu organisasi.

Kajian Empirik

Secara empiris dalam studi ini mengacu pada beberapa hasil studi sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini:

Sentana dan Surya (2017), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Manis Gallery Mas Ubud pada Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Manis Gallery Mas Ubud pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Untuk variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Hal ini bertujuan agar karyawan tidak memiliki pemikiran terkait keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

A'yunnisa dan Rizqi (2015), Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek langsung dan tidak langsung dari kepuasan pembayaran terhadap turnover intention, yang dimediasi oleh komitmen afektif. Komitmen afektif memainkan peran yang efektif dalam memediasi hubungan antara kepuasan gaji dan *turnover intention*.

Nathasia, Greis dan Irvan (2019), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Tasik Ria Resort. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* dan *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan, dan secara simultan *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan. Pengelola dan manajemen Tasik Ria Resort harus memperhatikan hal-hal yang terkait dengan *Burnout* dan *Employee Engagement* agar dapat mencegah keinginan keluar karyawan.

Moses, Lopian dan Rumokoy (2018), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja dan alternatif pekerjaan berpengaruh terhadap pergantian karyawan secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, Persepsi ketersediaan alternatif pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan berpindah kerja secara simultan, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan berpindah kerja di PT. Hasjrat Abadi Manado secara parsial, dan Persepsi ketersediaan alternatif kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan berpindah kerja di PT. Hasjrat Abadi Manado sebagian. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus memberikan solusi pencegahan yang tepat guna mencegah hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.

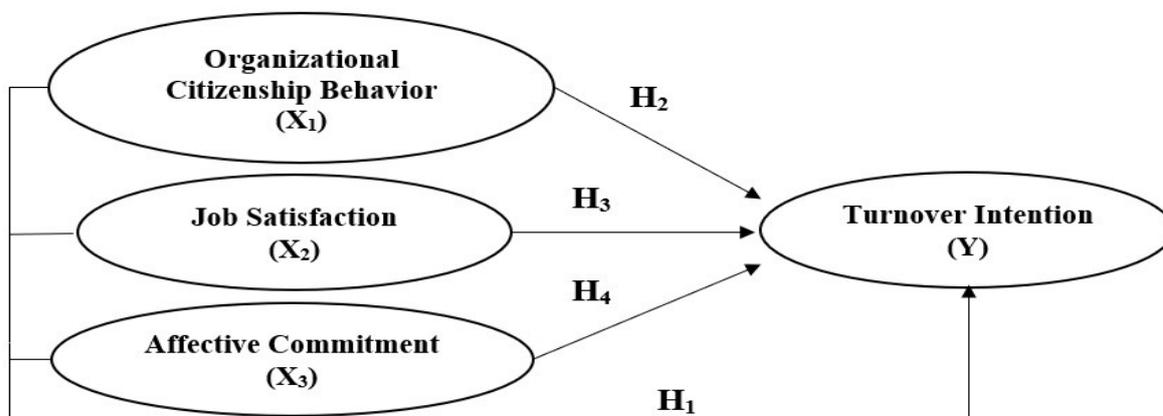
Hipotesis/Preposisi dan Model Penelitian

Hipotesis 1: Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Affective Commitment akan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Turnover Intention Hotel

Hipotesis 2: OCB akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Hipotesis 3: Job Satisfaction akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Hipotesis 4: Affective commitment akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention



Gambar 1. Model Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sugiyono (2014), menyatakan penelitian asosiatif merupakan pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Kuncoro (2009) mendefinisikan data kuantitatif sebagai data yang diukur dalam skala numerik (angka).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Suzuki Finance Manado. Besaran sampel; metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2012:118) definisi *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pada studi ini, besaran sampel ditetapkan sebanyak 30 responden pegawai tetap PT. Suzuki Finance Manado.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari karyawan PT. Suzuki Finance Manado, berdasarkan kuisisioner mengenai penelitian ini. Data sekunder dari HRD PT. Suzuki Finance Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan menggunakan skala Likert. Skala likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5. Penggunaan kuisisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan PT. Suzuki Finance Manado. Berikut ini adalah bobot kriteria skala jawaban Likert :

SS Sangat Setuju = 5

S Setuju = 4

N Netral = 3

TS Tidak Setuju = 2

STS Sangat Tidak Setuju = 1

Penelitian Kepustakaan, pada tahap ini penulis berusaha untuk memperoleh berbagai informasi sebanyak-banyaknya untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan mengkaji literature – literatur berupa buku-buku, jurnal, makalah, dan penelitian – penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Penulis juga berusaha mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah data – data sekunder yang berhubungan dengan objek yang akan penulis teliti.

Riset Internet, pada tahap ini penulis berusaha untuk memperoleh berbagai data dan informasi tambahan dari situs – situs yang berhubungan dengan penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai 5 dimensi (Organ, 1988), *Job Satisfaction* mempunyai 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Robbins, 2017), *Affective Commitment* mempunyai 3 faktor yang mempengaruhi (Robbins, 2017), dan *Turnover Intention* mempunyai juga 3 faktor yang mempengaruhi.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas, yang dimaksudkan adalah uji validitas item – item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item – item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.
2. Uji Reabilitas, adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrumen dilakukan melalui Uji *Internal Consistency* dengan

menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Alpha Cronbach* dikatakan baik bila koefisien bernilai $> 0,6$ (Ghozali 2018).

Teknik Analisis

Data yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT. Suzuki Finance Manado melalui kuesioner yang disebarakan, akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi untuk menemukan atau mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap pengaruh variabel terikat dengan menggunakan Program *Statistical Program for Sosial Sciences (SPSS)*. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif, Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuisisioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi *Mean (M)* dan Standar Deviasi (*SD*). Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:
 - a. Tinggi = $X \geq M + SD$
 - b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
 - c. Rendah = $X < M - SD$
2. Uji Asumsi Klasik, uji asumsi klasik terdiri dari, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.
3. Uji Regresi Linear Berganda, Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2018). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$
4. Uji Hipotesis, Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (*OCB*, *job satisfaction*, dan *affective commitment*) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis meliputi uji F (simultan) dan uji t (parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

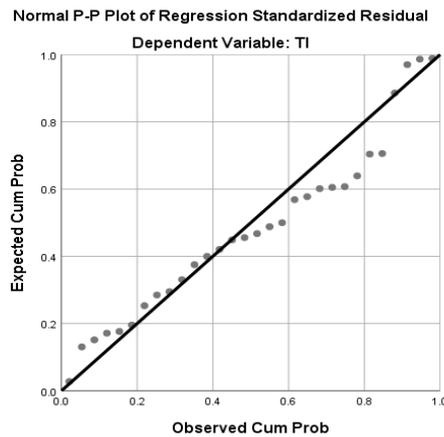
Untuk mengetahui tingkat validitas item maka nilai r hitung adalah lebih besar dari nilai r tabel, hasil ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 25. Dengan demikian maka item pertanyaan yang telah disusun dianggap mempunyai validitas konstruk atau valid. Dalam penelitian ini semua pertanyaan yang telah disusun adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dilakukan melalui uji internal consistency dengan menggunakan alpha cronbach yang dibantu oleh software SPSS 25. Nilai alpha cronbach dikatakan baik bila koefisien bernilai $> 0,6$. Dalam penelitian ini semua indikator pertanyaan telah dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.6.

Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang diuji pada masing – masing variabel bebas penelitian meliputi : *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Job Satisfaction* dan *Affective Commitment*. Pada grafik normal probability plots titik – titik menyebar dan itu menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Grafik Normal Probabilty Plots

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan.

Uji F (Simultan)

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui hasil uji F secara simultan dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis uji F secara simultan dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.439	3	4.813	6.301	.002 ^b
	Residual	19.861	26	0.764		
	Total	34.300	29			

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 6.301, sedangkan nilai F tabel dengan degree of freedom = $n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$ adalah sebesar 2.98. Oleh karena nilai F hitung sebesar $6.301 > F$ tabel sebesar 2.98. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan variabel OCB, Job Satisfaction dan Affective Commitment secara simultan (bersama – sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Turnover Intention dapat diterima atau terbukti.

Uji t (Parsial)

Hasil analisis uji t secara parsial dapat diketahui dari tabel koefisien output SPSS 25. Uji t secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, berikut ini adalah tabel hasil uji t:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.192	3.596		5.615	0.000
OCB	-0.233	0.109	-0.321	-2.130	0.043
JS	-0.259	0.098	-0.398	-2.654	0.013
AC	-0.322	0.122	-0.399	-2.632	0.014

1. Dapat disimpulkan variabel OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Maka hipotesis yang menyatakan OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention terbukti.
2. Dapat disimpulkan variabel Job Satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Maka hipotesis yang menyatakan Job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention terbukti.
3. Dapat disimpulkan variabel Affective Commitment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Maka hipotesis yang menyatakan Affective Commitment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention terbukti.

Pembahasan

Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention.

Hasil yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Job Satisfaction*, dan *Affective Commitment* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention*.

Karyawan yang memiliki *OCB* yang tinggi, kepuasan kerja dalam bekerja dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki lima dimensi dalam *OCB* yaitu; *altruisme, conscientiousness, sportsmanship, curtesy*, dan *civic virtue* tentunya enggan untuk meninggalkan suatu perusahaan. Ketika mereka bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya yang sedang berhalangan, maka terlihat mereka mempunyai kerja sama yang baik. Karyawan PT. Suzuki Finance Manado selalu berdedikasi untuk bekerja mencapai hasil diatas standart yang ditetapkan, maka PT. Suzuki Finance Manado bangga memiliki karyawan dengan tingkat *OCB* yang tinggi dan tidak perlu mengkuatirkan tentang turnover intention.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Turnover Intention

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden dengan menggunakan skala Likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Jawaban tertinggi terletak pada indikator *altruism* dan jawaban terendah terletak pada indikator *conscientiousness*.

Hasil penelitian yang menunjukan *OCB* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention yang bisa diartikan karena munculnya *OCB* dalam diri karyawan diakibatkan karena karakter yang dimiliki karyawan seperti rasa iba yang besar terhadap orang lain, sehingga keinginan membantu teman yang masih belum selesai target kerjanya menjadi alasan seseorang bertindak extra/role dalam pekerjaannya. Kemungkinan lain seperti besarnya waktu yang digunakan karyawan dalam bekerja mendorong untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar tugas dan tanggungjawabnya seperti ikut membantu pekerjaan teman lain yang belum selesai pekerjaannya daripada hanya untuk menunggu waktu pulang.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden dengan menggunakan skala Likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Jawaban tertinggi terletak pada indikator pekerjaan itu sendiri dan jawaban terendah terletak pada indikator rekan kerja.

Pengaruh Affective Commitment Terhadap Turnover Intention

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa *Affective Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden dengan menggunakan skala Likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah. Jawaban tertinggi terletak pada indikator keinginan berkarir di organisasi dan jawaban terendah terletak pada indikator pengabdian pada organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction (JS), dan Affective Commitment berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Suzuki Finance Manado. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa “Organizational Citizenship Behaviour, Job Satisfaction (JS), dan Affective Commitment berpengaruh secara simultan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Suzuki Finance Manado” dapat diterima.
2. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Organizational Citizenship Behaviour (OCB) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention” dapat diterima.
3. Job Satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Job Satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention ” dapat diterima.
4. Affective Commitment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Affective Commitment berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention” dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan PT. Suzuki Finance Manado:
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui variabel *OCB* mendapatkan nilai terendah pada indikator *conscientiousness*. Oleh karena itu, pimpinan PT. Suzuki Finance Manado disarankan untuk sering memberikan reward ataupun bonus kepada karyawan yang pantas, sehingga para karyawan bisa berdedikasi tinggi untuk bekerja dan mencapai hasil diatas standart yang di tetapkan.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui variabel *Job Satisfaction* mendapatkan nilai terendah pada indikator rekan kerja. Oleh karena itu, pimpinan PT. Suzuki Finance Manado disarankan untuk lebih sering mengadakan gathering ataupun acara-acara perusahaan yang akan membuat seluruh karyawan akan merasa semakin dekat satu dengan yang lain sehingga akan terjalin rasa kekeluargaan antar rekan kerja yang juga akan membuat karyawan merasa puas atas kerjasama tim bersaing secara sportif dalam lingkungan sosial dan pekerjaan, juga menguntungkan bagi perusahaan.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui variabel *Affective Commitment* mendapatkan nilai terendah pada indikator pengabdian pada organisasi. Oleh karena itu, pimpinan PT. Suzuki Finance Manado disarankan untuk lebih meyakinkan para karyawan dengan cara tertentu, agar tingkat kesediaan karyawan untuk mengabdikan diri pada perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel yang lain, yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Seperti: *Job Overload* dan *Percieved Organizational Justice*. Peneliti selanjutnya kiranya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti *turnover intention*, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yunnisa, Rizqi Nur'aini, and Ridwan Saptoto. 2015. “The Effects of Pay Satisfaction and Affective Commitment on Turnover Intention.” *International Journal of Research Studies in Psychology* 4(2): 57–70. <http://consortiacademia.org/10-5861ijrsp-2015-1055/> diakses pada April 2020
- Evan Berta Manuel, Gusti, and Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, Dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Intention Di Ayodya Resort Bali.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4(8): 2243–68.
- Faisal, A.M et al. 2012. “Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention.” *American Journal of Applied Sciences* 9(9): 1518–26. https://www.researchgate.net/publication/286882177_The_Relationship_Between_Job_Satisfaction_and_Turnover_Intention diakses pada April 2020

Harrison, D.A, D.A Newman, and P.L Roth. 2006. "How Important Are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences." *Academy of Management Journal* 49(2): 305–25. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786077>. diakses pada Maret 2020

Ngigi, L.N, and W Odiyo. 2017. "The Influence of Strategy Implementation on the Performance of Micro Enterprises in Ruiru Sub County, Kiambu County, Kenya." *International Journal of Management and Sustainability* 6(1): 1–7. <https://doi.org/10.18488/journal.11.2017.61.1.7>. diakses pada April 2020

Paat, Gishella, Bernhard Tewel, and Arazzi Bin H. Jan. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(3): 3444–54. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17568> diakses April 2020.

Universitas Sam Ratulangi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2020. "PANDUAN SKRIPSI Kdm." : 0–88.

Vincencia Maggy Luntungan, Farlane S. Rumokoy. 2016. "The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee Turnover Intention. (Study at PT . Kawanua Dasa Pratama/ Freshmart Superstore Manado)." *Jurnal EMBA* 4(2): 86–95. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12497> diakses April 2020.

