

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) , KESEJAHTERAAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA DREAMS ORGANIZER DI MANADO**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) , WORK WELFARE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT DREAMS ORGANIZER IN MANADO*

Oleh:

**Risky Wily Lakoy<sup>1</sup>**

**Lucky O. H. Dotulong<sup>2</sup>**

**Jeffry L. A. Tampenawas<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[riskylakoy@gmail.com](mailto:riskylakoy@gmail.com)

<sup>2</sup>[luckydotulong@gmail.com](mailto:luckydotulong@gmail.com)

<sup>3</sup>[jeffry\\_tampenawas@gmail.com](mailto:jeffry_tampenawas@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) , kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada Dreams Organizer Di Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif metode penelitian kuantitatif Populasi dalam penelitian ini sebesar 72 orang dan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi sebanyak 42 orang responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado, sedangkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan, Kesejahteraan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado..

**Kata Kunci:** Organizational Citizenship Behavior (OCB) , kesejahteraan kerja, kepuasan kerja dan turnover intention karyawan

**Abstract:** Human resources are an important factor determining the success of a company in achieving its goals, because the success or failure of a company in achieving its goals is very dependent on the ability of its human resources or employees to carry out the tasks given. The purpose of this study is to determine the effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) work welfare and job satisfaction on employee turnover intention at Dreams Organizer in Manado. This study used an associative approach to quantitative research methods. The population in this study was 72 people and the sample was part of the total population of 42 respondents. Data analysis used validity and reliability tests as well as hypothesis testing and multiple linear regression analysis. The results show that Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Job Welfare and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Turnover Intention at Dreams Organizer in Manado, Organizational Citizenship Behavior (OCB) partially has a positive and significant effect on Employee Turnover Intention, Work Welfare partially has a positive and significant effect on Employee Turnover Intention and Job Satisfaction partially has a positive but not significant effect on Employee Turnover Intention at Dreams Organizer in Manado..

**Keywords:** Organizational Citizenship Behavior (OCB) , work welfare, job satisfaction and employee turnover intention

**Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh karyawan, terutama bila kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap karyawan harus dapat bekerja dengan efisien, efektif dan produktif. Dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting dan menentukan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpolakan agar tujuan yang diinginkan baik di masa sekarang atau di masa depan dapat dicapai secara optimal (Darmadi, 2014:28).

Menurut Waspodo, Handayani, dan Paramita (2013), turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Nasution (2009), pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi merupakan suatu fenomena penting untuk sebuah organisasi, pergantian karyawan bisa berdampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan memberikan pengaruh kurang baik bagi organisasi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan dapat menurunkan turnover intention karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu karyawan saat melakukan tugas selain tugas rutin yang bersifat wajib dalam melakukan peran lebih dan dilakukan dengan sepenuh hati, tanpa mengharapkan imbalan (reward) dari perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2019), individu yang merasa bahwa rekan kerja mendukung mereka, lebih cenderung terlibat dalam perilaku saling membantu dari pada rekan kerja yang memiliki hubungan antagonis (suka menentang/melawan). Individu dengan ciri kepribadian memiliki harga diri yang tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mengarahkannya untuk lebih banyak terlibat dalam OCB. Perilaku ekstra melakukan tugas-tugas di tempat kerja selain tugas-tugas rutin pegawai.

Kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi sangat bermanfaat dalam menunjang kebutuhan fisik dan mental karyawan. Dengan rasa sejahtera dalam kerja yang baik maka akan muncul rasa tenang, semangat dalam kerja, disiplin dalam melakukan pekerjaan dan sikap patuh yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang merasakan kesejahteraan ialah karyawan yang ada pada kondisi baik pada fisik dan mental, memberikan kontribusi penuh pada organisasi dan menunjukkan sikap loyal terhadap organisasi. Kesejahteraan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah membantu semua karyawan dalam mencapai apa yang menjadi kewajiban dan hak karyawan dan perusahaan harus memberikan arahan dan kebebasan dalam meraih apa yang menjadi kewajiban dan hak karyawan sehingga terciptanya emosi yang sangat positif yang tumbuh pada diri karyawan (Harter, Schmidt, dan Hayes 2002).

Kepuasan kerja, menurut Ahmadi dan Hermawan (2013:15), adalah Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur dari berapa banyaknya karyawan mendapatkan kesempatan promosi kerja atau naik jabatan, serta banyaknya karyawan yang sudah diangkat menjadi karyawan tetap. Karena dapat diasumsikan bahwa karyawan yang naik jabatan akan mendapatkan kenaikan gaji. Menurut Sutrisno (2014:73), Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Dreams organizer adalah jasa yang berkompetensi untuk menyelenggarakan sebuah event, misalnya pernikahan, ulang tahun, atau pameran. Karena kompetensi ini tidak dimiliki orang maka penyelenggaraan suatu event dapat dipercayakan kepada orang atau organisasi yang berkompeten didalam bidang tersebut. Jadi event organizer adalah sebuah jasa yang awalnya adalah bertujuan untuk mempermudah orang menyelenggarakan kejadian atau acara. Kompetensi ini dari event organizer adalah menggantikan keharusan orang lain untuk melalui hal-hal yang sebetulnya standar dilakukan oleh sebuah event organizer. Sebagai contoh yaitu untuk persiapan tempat pelaksanaan, persiapan sarana di tempat pelaksanaan, yang berkenaan dengan hal-hal yang direncanakan sebelumnya tetapi tampil ke permukaan. Untuk menghindari hal-hal yang merepotkan maka seseorang dapat mempercayakan event tersebut kepada event organizer. Semakin meningkatnya persaingan bisnis di bidang event organizer, terkadang pengelola event organizer kesulitan untuk menentukan karyawan terbaik untuk diletakkan pada event tertentu. Penentuan karyawan terbaik dilakukan tidak hanya dengan cara penunjukan langsung oleh pimpinan atau manajer, akan tetapi sebuah perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh karyawannya dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk

mendorong setiap karyawan untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya di perusahaan. Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang diatas, maka penelitian tertarik untuk mencari tahu tentang apakah *organizational citizenship behaviour* (ocb), kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “(Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado)”.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih.

#### **Turnover Intention Karyawan**

Menurut Bluedorn dalam Mufidah (2016), *Turnover Intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya

#### **Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

*Organizational Citizenship Behaviour* *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja.

#### **Kesejahteraan Kerja**

Menurut Hasibuan (2005:185), Kesejahteraan Kerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat. Sedangkan pengertian kesejahteraan kerja, menurut Yoder dalam Hasibuan (2005:186), ialah kesejahteraan kerja dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun.

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Ahmadi dan Hermawan (2013:15) adalah Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya” Kepuasan kerja dapat diukur dari berapa banyaknya karyawan mendapatkan kesempatan promosi kerja atau naik jabatan, serta banyaknya karyawan yang sudah diangkat menjadi karyawan tetap. Karena dapat diasumsikan bahwa karyawan yang naik jabatan akan mendapatkan kenaikan gaji.



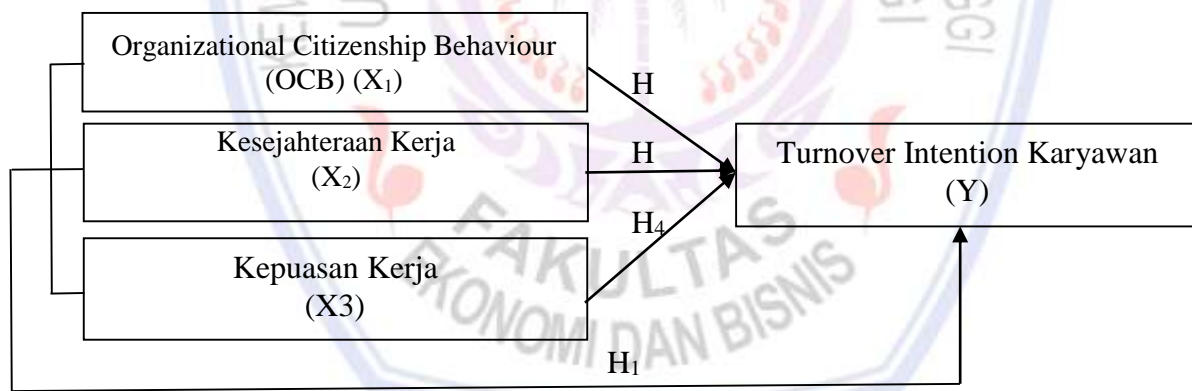
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Muaja, Trang, dan Lumintang (2021) 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.

Penelitian Putri dan Fauziah (2019) bertujuan untuk menguji dan menganalisis dampak kesejahteraan karyawan yang bersifat ekonomi terhadap turnover intention pada PT Arina Multikarya Samarinda. Pembagian kuesioner kepada 151 karyawan untuk mengumpulkan data. Metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS. Teknik pengambilan data yang dipakai adalah metode kuesioner, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Arina Multi karya Samarinda.

Penelitian Nasir, Hasan, dan Syahn (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Turnover Intention karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar 2 dan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar 2. Metode analisis uji statistik deskriptif dan uji statistik inferensial digunakan dalam penelitian ini. Sampel terdiri dari karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kc Makassar 2. Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar 2. Adanya perilaku voluntary untuk membantu orang lain dalam pekerjaannya mengakibatkan penurunan Turnover Intention pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar 2. Di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya berkorelasi dengan rendahnya tingkat Turnover Intention di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar 2.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Kajian Teori (2022)

### Hipotesis

- H1: Diduga Di Duga Organizational Citizenship Behavior (OCB) , Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.
- H2: Diduga Organizational Citizenship Behavior (OCB) , berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.
- H3: Diduga Kesejahteraan Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.
- H4 : Diduga Kepuasan Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.

**Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini apakah hipotesis tersebut dapat membuktikan atau menolak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah menggunakan kuesioner dimana respondennya adalah Konsumen Gojek dan Maxim. Diperlukan alat ukur berupa variable independen dan dependen.

**Populasi dan Sample**

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh Karyawan yang ada pada Dreams Organizer Di Manado. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 72 orang dan setelah ditentukan dengan rumus slovin maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 42 orang.

**Data dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan tujuan agar penelitian didukung dengan data yang akurat. Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi dari data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data melalui pengumpulan kuisisioner dari responden yang ada.

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas), dan uji hipotesis yang dinilai dari koefisien determinasi, uji F serta uji t.

**Uji Validitas**

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan.

**Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2018), reliabilitas berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Karena realibilitas berkenana dengan derajat konsistensi, maka bila ada peniliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan distribusi grafik p-p plot.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai angka Tolerance mendekati 1 dan batas dari Variance Inflation Factor (VIF) adalah 10, jika nilai dari VIF dibawah 10, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat dikatakan bahwa homokedastisitas dan jika berbeda dapat dikatakan heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Turnover Intention Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Organizational Citizenship Behavior (OCB)

$X_2$  = Kesejahteraan Kerja

$X_3$  = Kepuasan Kerja

$\varepsilon$  = Standar Error

### Uji Hipotesis

#### Uji Determinan $R^2$

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan presentasi total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan dari Adjusted  $R^2$  dapat dilihat dalam output Model Summary. Pada kolom Adjusted  $R^2$  dapat diketahui seberapa banyak presentasi yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

#### Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan ttabel dan thitung dan melihat tingkat signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ) pada tabel coefficients pada kolom sig (significance).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
OCB (X1)	X1.1	0.912	0.000	Valid
	X1.2	0.894	0.000	Valid
	X1.3	0.921	0.000	Valid
Kesejahteraan Kerja (X2)	X2.1	0.872	0.000	Valid
	X2.2	0.900	0.000	Valid
	X2.3	0.949	0.000	Valid
	X2.4	0.949	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.930	0.000	Valid
	X3.2	0.928	0.000	Valid
	X3.3	0.936	0.000	Valid
Turnover Intention Karyawan (Y)	Y1	0.927	0.000	Valid
	Y2	0.843	0.000	Valid

Y3	0.824	0.000	Valid
Y4	0.712	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 23

Pada Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0.05.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

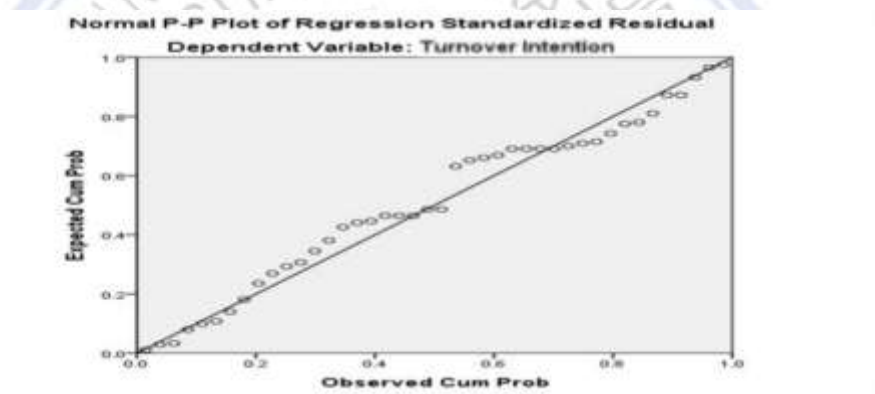
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
OCB X1	0.865	Reliabel
Kesejahteraan Kerja X2	0.845	Reliabel
Kepuasan Kerja X3	0.870	Reliabel
Turnover Intention Karyawan Y	0.824	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 23

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel X1 (0.865), X2 (0.845), X3 (0.870) dan Y (0.824) memiliki nilai diatas 0,7.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

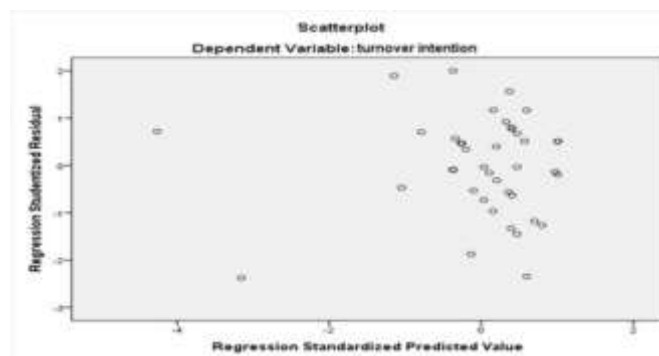


**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 23

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas..

#### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 23



Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.561	1.428			
OCB	.467	.137	.418	.478	2.093
Kesejahteraan Kerja	.378	.131	.450	.298	3.353
Kepuasan Kerja	.077	.184	.063	.311	3.216

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 23

Melihat hasil pada Tabel 3, hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu OCB (0.478), Kesejahteraan Kerja (0.298), Kepuasan Kerja (0.311). Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance InflationFactor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu OCB (2.093), Kesejahteraan Kerja (3.353), Kepuasan Kerja (3.216). Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.561	1.428		2.493	.017
OCB	.467	.137	.418	3.398	.002
Kesejahteraan Kerja	.378	.131	.450	2.894	.006
Kepuasan Kerja	.077	.184	.063	.415	.680

a. Dependent Variabel Turnover Intention Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS23

Adapun persamaan regresi berganda yang digunakan dari tabel 4 yaitu:

$$Y = 3.561 + 0.467X_1 + 0.378X_2 - 0.077 X_3.$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.6 adalah 3.561 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Organizational Citizenship Behavior (OCB) , Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Turnover Intention Karyawan adalah sebesar 3.561.
2. Koefisien regresi untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah sebesar 0.467 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) ,sementara Kesejahteraan Kerja dan Kepuasan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Turnover Intention Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.467.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kesejahteraan Kerja adalah sebesar 0.378 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kesejahteraan Kerja sementara Organizational Citizenship Behavior (OCB) ,dan Kepuasan Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Turnover Intention Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.378.
4. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0.077 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kepuasan Kerja sementara Organizational Citizenship Behavior (OCB) ,dan Kesejahteraan Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Turnover Intention Karyawan akan mengalami perubahan yakni penurunan sebesar 0.077.



**Uji Hipotesis****Uji F****Tabel 5. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	214.039	3	71.346	33.497	.000 <sup>b</sup>
Residual	80.938	38	2.130		
Total	294.976	41			

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 23

Hasil dari uji f diatas bisa dilihat bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) , Kesejahteraan Kerjadan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention Karyawan.

**Uji T****Tabel 6.**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.561	1.428		2.493	.017
OCB	.467	.137	.418	3.398	.002
Kesejahteraan Kerja	.378	.131	.450	2.894	.006
Kepuasan Kerja	.077	.184	.063	.415	.680

a. Dependent Variabel: Turnover Intention Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS23

Hasil Uji T menunjukkan bahwa :

- 1) Untuk variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) diperoleh angka thitung 3.398 > ttabel sebesar 2.024 dan taraf signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.002 dengan demikian H2 diterima, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Turnover Intention Karyawan.
- 2) Untuk variabel Kesejahteraan Kerjadiperoleh angka thitung 2.894 > ttabel sebesar 2.024 dan taraf signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.006, dengan demikian maka H3 diterima, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari Kesejahteraan Kerjaterhadap Turnover Intention Karyawan.
- 3) Untuk variabel Kepuasan Kerjadiperoleh angka thitung 0.415 < ttabel sebesar 2.024 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.680 dengan demikian H4 ditolak, artinya ada pengaruh positif yang tidak signifikan dari Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention Karyawan.

**Hasil Uji R<sup>2</sup>****Tabel 7. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.726	.704	1.45943

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1), Kesejahteraan Kerja (X2).

b. Dependent Variabel : Turnover Intention Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan sebesar 0.726 atau 72,6%. Angka ini menjelaskan bahwa pada Turnover Intention Karyawan di manado dipengaruhi oleh faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1), Kesejahteraan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sebanyak 72,6%, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Berdasarkan hasil yang di dapat dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu karyawan saat melakukan tugas selain tugas rutin yang bersifat wajib dalam melakukan peran lebih dan dilakukan dengan sepenuh hati, tanpa mengharapkan imbalan (reward) dari perusahaan (Robbins dan Judge, 2019). Sedangkan Permatasari, Ghalib dan Irwansyah (2017:38) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nasir, Syahnur, dan Hasan (2022) yang menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Makassar.

### **Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Dilihat dari hasil yang telah dihitung di atas, dapat dikatakan bahwa kesejahteraan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan, hal ini berarti jika kesejahteraan Kerja semakin meningkat maka Turnover Intention Karyawan juga akan meningkat begitu sebaliknya jika kesejahteraan Kerja menurun maka Turnover Intention Karyawan juga akan menurun. Kesejahteraan Kerja ialah sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur. Menurut Hasibuan (2005:185), Kesejahteraan Kerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat (Dodge dkk, 2012:3). Sedangkan menurut Yoder dalam Hasibuan (2005:186) ialah kesejahteraan kerja dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pension. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Hibbul Watoni dan Suyono (2020) yang menunjukkan hasil arah negatif dan signifikan antara kesejahteraan kerja pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Setelah dianalisis menggunakan SPSS versi 23 dapat dilihat bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan. Dari hasil yang dianalisis diketahui bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja Turnover Intention Karyawan., hal ini memiliki arti bahwa Kepuasan kerja yang ada Pada Dreams Organizer Di Manado, baik bagi karyawan salah satunya Kepuasan kerja yang dapat meningkatkan efisiensi saat dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2002:36), Kepuasan Kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya (Issa, Ahmad, dan Gelaidan, 2013:527). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muaja, Trang dan Lumintang (2021) yang menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention, selanjutnya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Suzuki Finance Manado.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) , Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.
3. Kesejahteraan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.
4. Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado.

### Saran

1. Bagi Pihak instansi atau organisasi sebaiknya menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya rasa jenuh sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja para karyawan yang ada Pada Dreams Organizer Di Manado.
2. Bagi Pihak instansi atau organisasi juga harus lebih memperhatikan Kesejahteraan Kerja dari para karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) , Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, C., & Hermawan, D. (2013). *E-Business dan E-Commerce*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Andi
- Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The Challenge of Defining Wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2, 222-235. [https://www.researchgate.net/publication/233740458\\_The\\_challenge\\_of\\_defining\\_wellbeing](https://www.researchgate.net/publication/233740458_The_challenge_of_defining_wellbeing). Diakses pada 23 Agustus 2022
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business Unit Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. [https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17\\_harter.pdf](https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf). Diakses pada 9 Oktober 2022
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- Issa, D. A. R. M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525-531. [https://www.idosi.org/mejsr/mejsr14\(4\)13/13.pdf](https://www.idosi.org/mejsr/mejsr14(4)13/13.pdf). Diakses pada 10 November 2022
- Muaja, F., Trang, I., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Satisfaction, and Affective Commitment terhadap Turnover Intention Karyawan PT Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32549/30792> Di akses pada 14 September 2022.
- Mufidah, L. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Continuance Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Ef Sinergy Consultant. *Skripsi*. Universitas Airlangga. <https://repository.unair.ac.id/53045/>. Diakses pada 9 Oktober 2022
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Pt. Bank Syariah Indonesia, TBK KC Makassar 2). *JMBI UNSRAT: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/37470/35402>. Diakses pada 23 Agustus 2022
- Nasution, S. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara



- Permatasari, D. V., Ghalib, S., & Irwansyah (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 6, No. 1. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/2768>. Di akses pada 2 Juli 2022
- Putri, R. M., & Fauziah, F. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Bersifat Ekonomi terhadap Turnover Intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 13, No. 2. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/view/1273>. Di akses pada 15 Juni 2022
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2002). *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/780>. Di akses pada 14 September 2022.
- Watoni, M. H., & Suyono, J. (2020). The Influence of Workplace Spirituality and Workplace Climate on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol 4, No. 01. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/932>. Diakses pada 23 Agustus 2022

