

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Karyawan PT. Warusalam Textile Pekalongan)

Edy Purwanto

STIE Muhammadiyah Pekalongan

ABSTRACT

This research was conducted because employee turnover experienced an increase and to test the effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction Against Turnover Intention with Organization Citizenship Behavior as an intervening variable in PT. Watusalam Textile Pekalongan. The study sample consisted of 80 respondents. Sampling is done using the simple random sampling method. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Organizational Commitment and Job Satisfaction have a positive effect on Organization Citizenship Behavior (OCB). Job satisfaction has a negative effect on turnover intention. Organizational commitment and organization Citizenship behavior does not affect turnover intention and Organization citizenship behavior cannot mediate the influence of organizational commitment and job satisfaction on turnover intention.

Keywords: organizational commitment; job satisfaction; organization citizenship behavior; turnover intention

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 saat ini maka persaingan perusahaan semakin ketat. Perusahaan akan berlomba-lomba membuat strategi dan inovasi dalam mempertahankan dan eksistensinya namun sebaliknya jika tidak membuat strategi dan inovasi maka tidak menutup kemungkinan perusahaan akan mengalami kegagalan bahkan menutup perusahaan tersebut. Untuk itu perusahaan haruslah memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kegagalan atau perusahaan tutup dengan baik dan serius. Adapun salah satu faktornya adalah pengelolaan

sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM merupakan salah satu aset penting perusahaan sebab dapat menggerakkan sumber daya lainnya dan salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Cascio (1987) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan

mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Keberadaan SDM yang dikelola dengan baik maka akan berdampak positif pada keberhasilan dan kemajuan perusahaan dan sebaliknya jika keberadaan SDM tidak dikelola dengan baik maka kinerja SDM akan menurun dan berdampak kerugian pada perusahaan, salah satunya terjadi keinginan atau niat berpindah (*turnover intention*) karyawan hingga terjadinya keluar (*turnover*) karyawan. *Turnover intention* diartikan sebagai keinginan atau niat tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan. Witasari (2009)

Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah yang serius bagi perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau karyawan yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan kinerja perusahaan menjadi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman atau yang mempunyai

kompetensi dan perlu melatih kembali karyawan baru (Muliana, 2013).

Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan, diantaranya OCB, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah. Berbagai penelitian-penelitian dan literatur yang ada telah menunjukkan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yaitu Khalid dkk (2013) dan Puspitasari (2015) dan keinginan berpindah seseorang tidak bisa dipisahkan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi yaitu Gracia (2005), Sidharta dan Margaretha (2011), Rini (2014), Wateknya (2016), Alfresia (2016), Mandeno (2017) dan Setiyanto dan Hidayati (2017) yang menyatakan bahwa keinginan berpindah atau mengakhiri organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pemikiran yang menbanding-bandingkan dengan kepuasan pekerja lain akan berdampak pada niat berpindah dan keluar dari organisasi karena melihat pekerja organisasi lain lebih memuaskan. Sedangkan loyalitas pekerja yang kurang dihargai akan menurunkan komitmen karyawan dalam bekerja sehingga niat berpindah dan keluar organisasi pun bisa terjadi.

PT. Watusalam Textile Pekalongan merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang textile dengan hasil produksi berupa

benang dan kain. Fenomena *turnover* karyawan juga dialami perusahaan ini sehingga mempengaruhi efektifitas dan kinerja perusahaan. Adapun data *turnover* karyawan PT. Watusalam Textile Pekalongan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Turnover Karyawan Tahun 2018

Tahun	Jumlah karyawan awal Tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Prosentase karyawan yang keluar
2014	362	10	24	2,6 %
2015	376	18	12	4,8 %
2016	370	21	24	5,6 %
2017	373	35	22	9,7 %

Sumber : Data dari HRD PT.Watusalam Textile, 2018

Tabel 1.1 menjelaskan mengenai data jumlah karyawan yang keluar dan masuk serta prosentase *turnover* karyawan yang meninggalkan perusahaan. Dari tabel diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa permasalahan yang dihadapi PT. Watusalam Textile Pekalongan adalah adanya peningkatan *turnover* karyawan. Menurut HRD ada beberapa alasan terjadinya peningkatan *turnover* karyawan diantaranya yang pertama karena pekerjaan itu sendiri, beberapa karyawan merasa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan mereka. Yang kedua adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri yakni seringnya absen terlambat pekerjaan. Yang ketiga inginnya karyawan membuka usaha sendiri dengan harapan mendapat penghasilan yang lebih. Yang ke empat ingin mendapatkan pekerjaan di tempat kerja lain dan yang ke lima alasan urusan keluarga.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antar variabel *turnover intention*,

organization citizenship behavior, komitmen organisasi dan kepuasan kerja di PT. Watusalam Tekstile Pekalongan.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Keinginan pindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri Mobley et al (1978). Sementara menurut Lum et.al dalam Andini (2006) intensi *turnover* merupakan keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Dari pengertian di atas maka secara singkat *turnover intention* merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar organisasi setelah melakukan evaluasi mengenai posisi seseorang yang berkaitan dengan kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja yang dapat terjadi dalam waktu tertentu.

Organization Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal

organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 1988). Robbins (2006) mengemukakan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Secara singkat *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu secara sukarela dan inisiatif individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja, bekerja diluar dari kewajiban kerja formal dan tidak berkaitan dengan reward atau bonus namun mendukung efektivitas organisasi.

Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991) menyatakan komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Secara singkat komitmen organisasi merupakan sikap loyal dan keterlibatan individu dengan organisasi dalam rangka memiliki, memelihara, menerima dan memajukan organisasi hingga mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2002) dan Robbins (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Secara singkat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional dan perasaan yang nyaman dan menyenangkan yang bersifat positif dan negatif dari evaluasi persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap OCB

Komitmen organisasi merupakan sesuatu keadaan yang menunjukkan adanya keterlibatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi tertentu. Dimana individu tersebut memihak, loyal dan terlibat dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang besar maka menunjukkan keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan yang baik. Hubungan

komitmen organisasi dengan *Organization Citizenship Behavior* maka sangatlah logis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rini (2014), Siregar dan Prasetyo (2015), Bodroastuti dan Ruliaji (2016) dan Yuliani dan Katim (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior*

Berdasar pada uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁= Komitmen organisasi secara positif berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Hubungan Kepuasan kerja Terhadap OCB

Hubungan kepuasan kerja dengan *organization citizenship behavior* juga dapat diasumsikan secara logis. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan yang puas cenderung akan berkata baik atas organisasinya, menolong rekan kerja, dan bertindak melebihi apa yang diharapkan perusahaan, hal semacam ini dilakukan sebagai ungkapan balas jasa atas pengalaman baik yang mereka dapatkan di organisasi (Robbins, 2013). Semakin besar kepuasan kerja karyawan maka akan menumbuhkan semangat bekerja yang baik, menolong rekan kerja dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan yang sangat baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siregar dan Prasetyo (2015), Bodroastuti dan Ruliaji (2016) dan Yuliani dan Katim (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior*

Berdasar pada uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₂ = Kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap *organization citizenship behavior*

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasi merupakan sesuatu keadaan yang menunjukkan adanya keterlibatan psikologis seorang individu pada suatu organisasi tertentu. Dimana individu tersebut memihak, loyal dan terlibat dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain merupakan kekuatan relatif dari keterlibatan individu dengan organisasi dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang ditetapkan (Robbins dan Judge, 2008). Keterlibatan karyawan dalam mendukung tujuan organisasi menandakan karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan sebaliknya jika tidak ada keterlibatan karyawan yang baik merupakan indikator karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan yang rendah dan cenderung berkeinginan untuk keluar pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Gracia (2005), Sidharta dan Margaretha (2011), Wateknya (2016), Alfresia (2016) serta Setiyanto dan Hidayati (2017) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasar pada uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₃ = Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin menurun *turnover intention*

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain (Andini, 2006). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi cenderung akan bekerja dengan baik dan menurunkan keinginan untuk berpindah kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gracia (2005), Sidharta dan Margaretha (2011), Wateknya (2016), Alfresia (2016) dan Mandeno (2017) tentang kepuasan kerja dan hasilnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasar pada uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₄= Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin menurun *turnover intention*

Hubungan OCB terhadap Turnover intention

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2006). Perilaku ini sangat mendukung dalam keefektifan organisasi karna dapat

menumbuhkan semangat dalam meningkatkan produktifitas baik karyawan maupun manajerial. Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi cenderung akan berbuat lebih terhadap organisasinya bahkan bisa dikatakan memiliki kelebihan yang baik dibandingkan dengan karyawan yang lain. Maka semakin besar tingkat OCB semua karyawan maka organisasi tersebut akan mudah berkembang dan maju. Hal ini sejalan dengan penelitian Khalid dkk (2013) dan Puspitasari (2015) yang menyatakan bahwa semakin besar OCB karyawan maka semakin sedikit *turnover intention* karyawan.

Berdasar pada uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₅= Semakin tinggi Organization Citizenship Behavior maka semakin menurun *turnover intention*

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention melalui OCB

Hubungan komitmen organisasi terhadap turnover intention secara logis menyatakan bahwa semakin besar komitmen organisasi karyawan maka semakin menurun tingkat turnover intention karyawan. Hal ini berkaitan perilaku karyawan yang memiliki loyalitas terhadap organisasi. Sementara itu perilaku loyalitas cenderung akan memberikan kontribusi dalam melebihi tuntutan peran ditempat

kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap perilaku organization citizenship behavior sehingga terjadinya turnover intention dapat dihindari. Penelitian yang dilakukan Ananda, (2017) menyatakan bahwa organization citizenship behavior berpengaruh dalam memediasi hubungan komitmen organisasi terhadap turnover intention.

Berdasar pada uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₆= *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh dalam memediasi hubungan komitmen organisasi terhadap turnover intention

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention melalui OCB

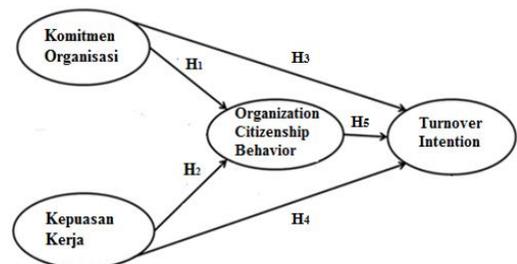
Hubungan kepuasan kerja terhadap turnover intention secara logis juga dapat dijelaskan bahwa jika karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat turnover intention akan semakin menurun dan sebaliknya jika karyawan tidak mengalami kepuasan kerja maka tingkat turnover intention akan naik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan, baik yang ada dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. perilaku ini menandakan karyawan memiliki keterlibatan dan kontribusi yang lebih dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin besar tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat keterlibatan dan kontribusi karyawan dalam meningkatkan produktivitas akan

semakin besar sehingga keinginan karyawan untuk keluar pekerjaan akan semakin rendah. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2018) yang menyatakan bahwa organization citizenship behavior berpengaruh dalam memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Berdasar pada uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₇= organization citizenship behavior berpengaruh dalam memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Gambar 1
Pemikiran Teoritis



Sumber : Data Olahan, 2018

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention

H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh

- terhadap *turnover intention*
- H₅ : OCB berpengaruh terhadap *turnover intention*
- H₆ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui OCB
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui OCB

METODE PENELITIAN

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mengambil obyek di PT. Watusalam Textile Pekalongan dengan subyek yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. Watusalam Textile Pekalongan.

Sampel Penelitian

Pengambilan jumlah responden pada penelitian ini mengacu pada pendapat Hair et al. dalam Wiyono (2011) mengatakan bahwa untuk menentukan jumlah sampel adalah tergantung pada jumlah semua item pertanyaan pada penelitian dikalikan 5. Jumlah item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 14, sehingga jumlah responden ditentukan dengan $14 \times 5 = 70$ responden. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Margono (2004) mendefinisi sampel acak sederhana merupakan teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dapat pada unit sampling.

Metode Pengumpulan Data

Skala Pengukuran

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah kuesioner. Untuk mengukur kuesioner peneliti menggunakan skala Likert (lima poin) meliputi : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Sugiyono, (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan kuesioner disusun berdasar pada indikator variabel yang terbentuk melalui definisi operasional variabel.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisis kualitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka tersebut diolah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini untuk mempermudah proses analisis data. Adapun untuk menganalisis data, peneliti menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO > 0,5	Faktor Loading > 0,4	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	X1.1	0,611	0,871	Valid
	X1.2		0,688	Valid
	X1.3		0,817	Valid
Kepuasan kerja (X ₂)	X2.1	0,718	0,644	Valid
	X2.2		0,572	Valid
	X2.3		0,711	Valid
	X2.4		0,798	Valid
	X2.5		0,660	Valid
OCB (Y ₁)	Y1.1	0,755	0,754	Valid
	Y1.2		0,851	Valid

	Y1.3		0,790	Valid
	Y1.4		0,742	Valid
	Y1.5		0,544	Valid
<i>Turnover intention</i> (Y ₂)	Y2.1	0,676	0,925	Valid
	Y2.2		0,892	Valid
	Y2.3		0,811	Valid

Pengujian validitas pada variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y) diatas menunjukkan bahwa semua indikator komitmen organisasi, kepuasan kerja, OCB dan *Turnover intention* mempunyai nilai KMO > 0,5 dengan faktor loading > 0,4, sehingga dapat dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.698	Reliabel
Kepuasan kerja	0.697	Reliabel
OCB	0.791	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0.848	Reliabel

Pada pengujian reliabilitas, kuisiener dapat dikatakan reliabel jika nilai *Alpha* lebih dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut dianggap realibel dan sebaliknya (Ghozali,2009). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

Uji Normalitas

Uji Normalitas Tahap I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98297027
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.094
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165

a. Test distribution is Normal.

Uji Normalitas Tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38932345
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.097
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.930
Asymp. Sig. (2-tailed)		.352

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas terlihat bahwa *Asymp Sig* sebesar 0,165 > 0,05 dan tabel 5, terlihat bahwa *Asymp Sig*. 0,352 > 0,05, maka dapat dikatakan keseluruhan variabel memiliki data terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.714	1.259		2.950	.004
X1	.045	.103	.054	.443	.659
X2	-.158	.066	-.295	-2.414	.018

a. Dependent Variable: Y1

Uji Heterokedastisitas II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.498	1.118		-.445	.657
X1	.261	.097	.348	2.700	.009
X2	.049	.070	.102	.696	.488
Y1	-.076	.068	-.173	-1.121	.266

a. Dependent Variable: Y2

Pada uji heteroskedasitas I dan II, menunjukkan Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan OCB memiliki nilai sig > 0,05, sehingga disimpulkan bebas problem heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas I

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.803	1.246
X2	.803	1.246

a. Dependent Variable: Y1

Uji Multikolinieritas II

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.708	1.413
X2	.547	1.827
Y1	.494	2.025

a. Dependent Variable: Y2

Pada uji multikolinieritas I dan II, diperoleh nilai *tolerance* adalah di atas 0,10 dan *variable inflation faktor* (VIF) adalah kurang dari 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.961	1.866		1.051	.297
X1	.490	.152	.287	3.216	.002
X2	.583	.097	.536	5.994	.000

a. Dependent Variable: Y1

$$Y_1 = 0,287 X_1 + 0,536 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,287 mempunyai arti jika komitmen organisasi dilakukan dengan baik, maka semakin tinggi OCB karyawan
- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,536 mempunyai arti jika semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi OCB karyawan

Regresi Linier Berganda II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.718	2.279		6.458	.000
X1	-.233	.197	-.150	-1.184	.240
X2	-.415	.143	-.418	-2.908	.005
Y1	.212	.138	.232	1.533	.129

a. Dependent Variable: Y2

$$Y_2 = -0,150 X_3 - 0,418 X_4 + 0,232 Y_1$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- b_3 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar -0,150 mempunyai arti jika semakin tinggi komitmen organisasi, maka *Turnover intention* akan menurun.
- b_4 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar -0,418 mempunyai arti jika semakin tinggi kepuasan kerja, maka *Turnover intention* akan menurun.
- b_5 (nilai koefisien regresi Y_1) sebesar 0,222 mempunyai arti jika semakin tinggi OCB karyawan, maka berpengaruh pada *turnover intention*

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (t Test) Regresi I

- Uji hipotesis komitmen organisasi terhadap OCB
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap
- Uji hipotesis kepuasan kerja terhadap OCB
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja

berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil ini menunjukkan jika H_2 diterima.

Uji Hipotesis t Test Regresi 2

- Uji hipotesis komitmen organisasi terhadap *Turnover intention*
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,240 > 0,05$. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hasil ini menunjukkan jika H_3 ditolak.
- Uji hipotesis kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Hasil ini menunjukkan jika H_4 diterima.
- Uji hipotesis OCB terhadap *Turnover intention*
Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,129 > 0,05$. Hal ini menunjukkan OCB tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hasil ini menunjukkan jika H_5 ditolak.

Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagai berikut :

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.506	.493	2.009

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Koefisien Determinasi Tahap I menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,493, hal ini berarti bahwa variasi OCB mampu dijelaskan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 49,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.376 ^a	.141	.107	2.436

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Koefisien Determinasi Tahap II menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,107, hal ini berarti bahwa *Turnover intention* mampu dijelaskan oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan OCB, sebesar 10,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Mediasi

Uji mediasi adalah suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi tersebut dalam memediasi antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependend (Ghozali, 2013).

$$\beta_5 > \beta_1 \times \beta_3 = Y_1 \text{ tidak memediasi}$$

$$\beta_5 < \beta_1 \times \beta_3 = Y_1 \text{ memediasi}$$

Keterangan

$$\beta_5 > \beta_1 \times \beta_3 = 0,232 > (0,287 \times -0,150 = -0,043)$$

Hasil tersebut menunjukan jika OCB tidak mampu memediasi antara Komitmen organisasi terhadap *Turnover intention*. Maka Uji Hipotesis **H₆ Ditolak**

$$\beta_5 > \beta_2 \times \beta_3 = Y_1 \text{ tidak memediasi}$$

$$\beta_5 < \beta_2 \times \beta_3 = Y_1 \text{ memediasi}$$

Keterangan :

$$\beta_5 > \beta_2 \times \beta_3 = 0,232 > (0,536 \times -0,418 = -0,224)$$

Hasil tersebut menunjukan jika OCB tidak dapat memediasi antara kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*. Maka Uji Hipotesis **H₇ Ditolak**

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap OCB

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior (OCB)* menunjukkan bahwa komitmen

organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.002. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan Rini (2014), Siregar dan Prasetyo (2015), Bodroastuti dan Ruliaji (2016) dan Yuliani dan Katim (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel kepuasan kerja dan *organization citizenship behavior (OCB)* menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.00. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Siregar dan Prasetyo (2015), Bodroastuti dan Ruliaji (2016) dan Yuliani dan Katim (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organization citizenship behavior*

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel komitmen organisasi dan *turnover intention* menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.240. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Gracia (2005), Sidharta dan

Margaretha (2011), Wateknya (2016), Alfresia (2016) serta Setiyanto dan Hidayati (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Turnover intention

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.005. Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dilakukan penelitian oleh Gracia (2005), Sidharta dan Margaretha (2011), Wateknya (2016), Alfresia (2016) dan Mandeno (2017) tentang kepuasan kerja dan turnover intention. Adapun hasilnya menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh OCB Terhadap Turnover intention

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dan *turnover intention* menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terbukti tidak pengaruh terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.129. Hasil penelitian ini

tidak sesuai dengan Khalid dkk (2013) dan Puspitasari (2015) yang menyatakan bahwa semakin besar OCB karyawan maka *turnover intention* karyawan semakin menurun.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap *Turnover intention* melalui OCB

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, komitmen organisasi dan *turnover intention* menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terbukti tidak mampu memediasi hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai $\beta_5 > \beta_1 \times \beta_3 = 0,232 > (0,287 \times -0,150 = -0,043)$. Hasil penelitian ini bertentangan dengan Ananda, (2017) menyatakan bahwa *organization citizenship behavior* berpengaruh dalam memediasi hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* melalui OCB

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, kepuasan kerja dan *turnover intention* menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terbukti tidak mampu memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai $\beta_5 > \beta_2 \times \beta_3 = 0,232 > (0,536 \times -0,418 = -0,224)$. Hasil penelitian ini bertentangan dengan Ridwan (2018) yang menyatakan bahwa *organization citizenship behavior* berpengaruh dalam

memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
5. OCB tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
6. OCB tidak dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
7. OCB tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada variabel komitmen organisasi
Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator komitmen organisasi yang paling besar adalah komitmen afektif, sedangkan indikator yang paling kecil adalah komitmen berkelanjutan. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam

diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen berkelanjutan ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Sehingga diperlukan upaya motivasi kepada karyawan secara berkelanjutan guna meminimalisir terjadi *turnover intention*.

2. Pada variabel kepuasan kerja

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja yang paling besar adalah rekan kerja yang mendukung, sedangkan indikator yang paling kecil adalah pekerjaan yang secara mental menantang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Oleh karena itu diharapkan adanya mutasi atau promosi yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kinerja namun dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

3. Pada variabel OCB

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator *organization citizenship behavior (OCB)* yang paling besar adalah kesopanan, sedangkan indikator yang paling kecil adalah sifat hati-hati. Hal ini menunjukkan perilaku yang ditunjukkan dengan usaha karyawan melakukan kewajibannya melebihi persyaratan yang ada di perusahaan atau berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Perilaku ini sangat baik namun perusahaan juga diharapkan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang selalu berhati-hati dalam bekerja guna menjaga perilaku karyawan tersebut.

4. Pada variabel *turnover intention*

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa indikator *turnover intention* yang paling besar adalah keinginan untuk mencari pekerjaan lain, sedangkan indikator yang paling kecil adalah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik. Oleh karena itu perlunya antisipasi agar karyawan tidak mudah untuk keluar sebab jika karyawan mudah keluar akan merugikan perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Berdasar pada hasil koefisien determinasi tahap satu dan tahap dua yang termasuk dalam katagori kecil, yaitu 49,3% dan 10,7%, selain itu variabel organization citizenship behavior (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka penelitian ini terbatas pada jumlah variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dan terbatas pada kemampuan variabel organization citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Wahyu. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship behavior dan Turnover Intention Pada Pegawai PT. Bank BNI Life Insurance Cabang Kota Pekanbaru. JOM Fekom, Vol. 4 No. 1 Februari 2017
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention: Studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Universitas Diponegoro
- Alfresia, Vidya Prisca. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia. Skripsi. Fak. Ekonomi UNY. Yogyakarta
- Bodroastuti, Tri dan Argi Ruliaji. 2016. Pengaruh Komitmen organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Menggala. JDEB. Vol. 13, No. 1.
- Cascio, W. F. 1987. Applied Psychology In Personel Management (3rd.ed). New Jersey: Prentice-Hall Inc
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2013). Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (Ed. Ke-7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gracia, Bunga Astra. 2005. Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design PT. Graha Cipta). Jurnal Inovasi. ISSN. 2356.2005
- Handoko T. Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.
- Hair J.F. et.al (1995), "Multivariate Data Analysis With Reading", Fourth Edition, Prentice Hall. New Jersey
- Khalid dkk. 2013. Organizational Citizenship and Generation Y Turnover Intention. International Journal of

- Academic Research in Business and Social Sciences July 2013, Vol. 3, No. 7 ISSN: 2222-6990
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Mandeno, E. Imaculata. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Raja Pilar Agrotama, Kab. Bantul Yogyakarta). Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Margono, S. 2009. Metodologi Penelitian Pendidikan Komponen MKDK. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment . *Human Resource Management Review*, 1(1)
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: anexploratory Study conducted in the united arab emirates. *Arab: International Journal of Business and Social Science*.
- Muliana, Siti. 2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat rumah sakit atmajaya. Tesis. Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Puspitasari, Yani. 2015. Hubungan Organization Citizenship Behavior dengan Turnover Intention pada Karyawan Produksi PT. Kamaltex, Karangjati Kab. Semarang. Fak. Psikologi UKSW. Salatiga
- Ridwan, dkk. 2018. Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Unsoed* Volume 20 Nomor 1
- Rini, Gita Setya. 2014. Analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap organization citizenship behavior (Studi pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP. Semarang
- Robbin, P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi , Aplikasi* Prentice- Hall Inc.
- Robbins, Stephen P.(2006).*Perilaku Organisasi*.Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robbins, Stephen, (2013). *Perilaku Organisasi*. PT. INDEKS kelompok Gramedia,Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku*

- Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyanto dan Hidayati. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 5 No. 1, July 2017, 105-110 E-ISSN: 2548-9836
- Sidharta dan Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, Vol. 10 No.2. Universitas Maranatha
- Siregar dan Prasetyo. 2015 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior (Perilaku OCB) Karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *E-Proceeding of Management : Volume 2. No.3 Desember 2015*. ISSN. 2355-9357
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Tolly, Agus A. (2001). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 2. No. 2. 102 – 125
- Wateknya, Yoga. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi kasus Pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Skripsi. Fak. Ekonomi UNY. Yogyakarta
- Witasari, Lia. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). Tesis. Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang.
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Yuliani dan Katim. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*. Vol. 2 No. 3 Oktoebr 2017: 401-408