

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIVISI PRODUKSI SEKTOR MANUFAKTUR

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON TURNOVER INTENTION OF THE PRODUCTION DIVISION EMPLOYEES MANUFACTURING SECTOR

Oleh: Pandu Satrio Wibowo, Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta,
pandu.satrio2015@student.uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial maupun simultan antara kepuasan kerja (X1) dan *organizational citizenship behavior (OCB)* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan divisi produksi sektor manufaktur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional kausal. Penelitian ini melibatkan 50 karyawan divisi produksi PT. Laju Usaha Gemilang. Subjek diminta untuk mengisi skala *turnover intention*, skala kepuasan kerja, dan skala *organizational citizenship behavior (OCB)*. Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda didapatkan hasil berupa nilai t hitung pada X1 sebesar -4.392 dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$, yang berarti ada pengaruh negatif dan signifikan antara X1 terhadap Y. Nilai t hitung pada X2 sebesar -0.909 dan nilai Sig. $0.368 > 0.05$, yang berarti tidak ada pengaruh antara X2 terhadap Y. Sementara itu, didapatkan hasil berupa nilai F hitung sebesar 9.826, nilai Sig. $0.000 < 0.05$, dan R Square 0.295 atau 29.5%, yang berarti ada pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 29.5%.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This study aims to determine whether there is a partial or simultaneous effect between job satisfaction (X1) and organizational citizenship behavior (OCB) (X2) on turnover intention (Y) of the production division employees manufacturing sector. The research used quantitative approach with causal correlation. This study used 50 employees of division production in PT. Laju Usaha Gemilang. Subjects were asked to fill in the scale of turnover intention, the scale of job satisfaction, and the scale of organizational citizenship behavior (OCB). Based on the analysis using multiple regression test obtained t value at X1 of -4.392 and Sig. $0.000 < 0.05$, which means there is a negative and significant effect between X1 on Y. The t value at X2 of -0.909 and Sig. $0.368 > 0.05$, which means there is no effect between X2 on Y. Meanwhile, the results obtained are F value of 9.826, Sig. $0.000 < 0.05$, and R Square 0.295 or 29.5%, which means that there is an effect between X1 and X2 simultaneously on Y by 29.5%.

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

PENDAHULUAN

Karyawan adalah salah satu bagian terpenting dari perusahaan. Menurut Sari, Hakam, dan Susilo (2015), karyawan merupakan sumber daya manusia yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu bertahan dalam persaingan.

Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan, salah satunya yaitu perusahaan manufaktur. Menurut Sora (2017) perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang memiliki kegiatan untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi (produksi) kemudian menjual barang jadi tersebut ke *customer*. Perusahaan manufaktur memiliki *output* yang relatif lama dibandingkan dengan perusahaan jasa.

Perusahaan manufaktur dapat membagi *job* karyawan ke dalam lima divisi, yaitu pemasaran, personalia, produksi, penelitian dan pengembangan, dan keuangan (Waluyo, 2010). Pada penelitian ini akan fokus pada salah satu divisi, yaitu produksi. Divisi ini memiliki tugas dalam proses produksi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, waktu yang harus sesuai dengan perencanaan awal, dan pekerjaan yang cenderung monoton karena selalu bekerja di depan mesin.

Perusahaan harus memonitoring kinerja karyawan dan mengelola karyawan, atau dengan kata lain perusahaan harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia (SDM) khususnya pada divisi produksi agar hasil, kualitas, dan kuantitas dapat mencapai target dan berjalan efektif. Pada kenyataannya terdapat beberapa perusahaan yang mengalami kendala dalam hal manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan.

Masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak karyawan seperti tertundanya gaji, tidak diberikannya tunjangan, fasilitas atau kondisi fisik tempat kerja yang kurang memadai, minimnya penghargaan atas prestasi (Dwiningtyas, 2015). Kondisi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan motivasi kinerja karyawan bahkan membantu rekan kerja.

Selain itu pesatnya perkembangan perusahaan dewasa ini juga menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan (*turnover*). *Turnover* yang terjadi akhir-akhir ini menjadi sorotan penting khususnya pada perusahaan yang bergerak di

bidang manufaktur pada divisi produksi karena memiliki tanggung jawab besar pada hasil produk.

Menurut Pertiwi (2018), *Turnover rate* di sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila dalam setahun mencapai lebih dari 10%. Berdasarkan laporan yang dilakukan Hay Group pada tahun 2013 tingkat keluar masuknya karyawan di Indonesia pada beberapa sektor industri mencapai 25,8% (Octaviani, 2015).

PT. Laju Usaha Gemilang merupakan salah satu penyumbang kecil terkait persentase *turnover* di sektor industri manufaktur. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan April 2019 dengan manajer, perusahaan tersebut sering mengalami *turnover* pada karyawan khususnya divisi produksi.

Sebelum perilaku meninggalkan perusahaan tersebut muncul karyawan akan mengevaluasi terkait hasil dan kelanjutan hubungannya dengan perusahaan tempat dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley, 1986). Dalam jurnal yang ditulis oleh Mobley *et al* (1978) terdapat tiga indikator untuk mengukur *turnover intention*, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat dua variabel yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu kepuasan kerja (Sari, Hakam, dan Susilo, 2015., Dwiningtyas, 2015) dan *organizational citizenship behavior (OCB)* (Mulyanto dan Handayani, 2016., Puspitasari, 2015., Rahayu, 2015).

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja adalah sesuatu yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan dan aspek tertentu dari pekerjaan mereka. Dalam teorinya beliau mengemukakan bahwa terdapat sembilan aspek dalam kepuasan kerja, yaitu upah, promosi, pengawasan, tunjangan, imbalan, prosedur pengoperasian, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

Walaupun keadaan emosi telah didapat dengan baik, berdasarkan hasil wawancara pada bulan Juni 2019 dengan 2 karyawan divisi produksi PT. Laju Usaha Gemilang, terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya karena kurangnya pemberian penghargaan, pengawasan dari atasan, dan promosi untuk naik jabatan.

Selain kepuasan kerja, menurut Mulyanto dan Handayani (2016) *OCB* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Menurut Organ (1988) *OCB* merupakan perilaku karyawan

yang secara sukarela menolong pekerjaan orang lain tanpa diminta terlebih dahulu oleh orang lain tersebut. Dalam teorinya beliau mengemukakan bahwa *OCB* terdiri dari lima dimensi, yaitu *altruisme*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *curtesy*, dan *civic virtue*.

Walaupun memiliki peran yang penting, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu HRD di PT. Laju Usaha Gemilang pada bulan Juni 2019 dikarenakan tiap karyawan sudah memiliki tugas masing-masing yang sudah diberikan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas sering terjadinya *turnover* di PT. Laju Usaha Gemilang mungkin disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja dan *OCB*. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kurangnya pemberian penghargaan dan pemberian tugas yang harus diselesaikan masing-masing karyawan dengan memberikan perintah terlebih dahulu merupakan beberapa faktor yang mampu mempengaruhi bagaimana kepuasan karyawan dengan perusahaan dan inisiatif karyawan untuk membantu pekerjaan atau tugas rekan kerjanya.

Oleh sebab itu peneliti pada kesempatan ini akan membahas lebih mendalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *OCB* terhadap *turnover intention*

karyawan sektor manufaktur untuk melihat apakah kedua variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat pihak perusahaan gunakan sebagai acuan untuk mengendalikan tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional kausal. Konsep tersebut berdasarkan pada pernyataan dari Azwar (2018) yang mengatakan bahwa penelitian korelasional mempelajari sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu variabel atau lebih yang didasarkan pada koefisien korelasi.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Laju Usaha Gemilang yang berlokasi di Komplek Perindustrian Milenium, Tigaraksa, Tangerang Banten. Penelitian dimulai dari tanggal 10 Juni sampai dengan 17 Juni 2019.

Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 50 karyawan divisi produksi untuk dijadikan subjek penelitian.

Prosedur

Penelitian ini terdiri dari beberapa tahap. Pertama, peneliti mengurus perizinan dengan pihak manajemen perusahaan. Selanjutnya peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan skala *turnover intention*, kepuasan kerja, dan *OCB* kepada 50 karyawan divisi produksi PT. Laju Usaha Gemilang. Skala tersebut peneliti distribusikan dengan cara mendatangi perusahaan dan memberikan kuesioner secara langsung pada 50 karyawan divisi produksi. Setelah semua data terkumpul, peneliti menyeleksi item-item. Menurut Azwar (2014), pemilihan item didasarkan pada korelasi item-total yang memiliki batas $r_{ix} \geq 0,3$. Dalam penelitian ini, kriteria tersebut diturunkan sedikit menjadi ≥ 0.25 . Penurunan batas r_{ix} dikarenakan untuk meminimalisir agar semua aspek dapat terwakili dari item-item yang tidak gugur.

Data, Instrumen, dan Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban dari modifikasi skala Likert yang biasa disebut dengan Likert Type. Alternatif jawaban dalam penelitian ini dibagi menjadi dua dikarenakan pada skala *OCB* digunakan untuk melihat perilaku subjek (sangat sering, sering, kadang-kadang, tidak pernah) dan pada skala *turnover*

intention dan kepuasan kerja digunakan untuk melihat sikap subjek (sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai).

2. Instrumen Penelitian

Terdapat tiga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Pertama skala *turnover intention* berdasarkan pada teori Mobley *et al* yang terdiri dari tiga indikator, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*. Kedua skala kepuasan kerja berdasarkan pada teori Spector yang terdiri dari sembilan aspek, yaitu upah, promosi, pengawasan, tunjangan, imbalan, prosedur pengoperasian, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Ketiga skala *OCB* berdasarkan pada teori Organ yang terdiri dari lima dimensi, yaitu *altruisme*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *curtesy*, dan *civic virtue*.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif untuk mengkategorisasikan tingkatan pada variabel X1, X2 dan Y. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Validitas dan Reliabilitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah daya beda item yang

diawali dengan validitas isi melalui *expert judgment*. Sementara itu, reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Hasil yang didapat pada skala *turnover intention* sebesar 0.952, skala kepuasan kerja sebesar 0.851, dan skala *OCB* sebesar 0.827.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Laju Usaha Gemilang merupakan perusahaan manufaktur yang fokus pada pembuatan bahan baku kimia dan tekstil. Perusahaan tersebut memiliki dominasi karyawan pada divisi produksi sebanyak 50 orang. Karena sering berhadapan dengan bahan kimia, pihak perusahaan secara rutin memberikan susu putih. Terdapat beberapa fasilitas yang disediakan perusahaan tersebut, tempat tinggal sementara dan wifi gratis di pabrik untuk semua karyawan. Akan tetapi masih terdapat beberapa fasilitas yang belum tersedia di perusahaan ini, yaitu AC dan belum tersedia tempat ibadah seperti mushola.

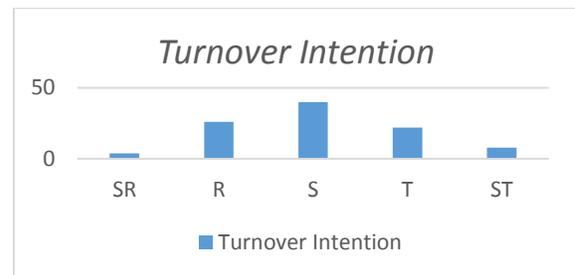
Gambaran Umum Subjek Penelitian

Berdasarkan data yang didapat, karyawan divisi produksi di PT. Laju Usaha Gemilang didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 72% dengan rata-rata umur keseluruhan karyawan 21-25 tahun yang memiliki masa kerja 0-2 tahun. Selain itu, rata-rata karyawan divisi produksi juga

memiliki status sudah menikah, sebanyak 56%.

Deskripsi Data

Berdasarkan analisis deskriptif pada data penelitian, didapatkan deskripsi data variabel *turnover intention* (Y) yang dapat dilihat pada Gambar 1.



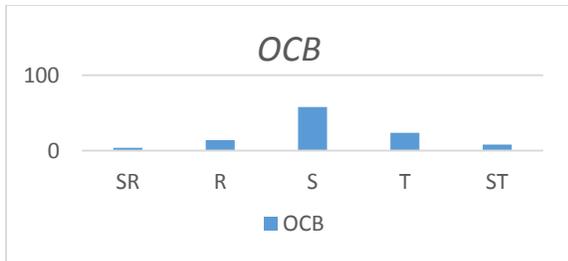
Gambar 1. Grafik Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan Gambar 1. dapat diketahui bahwa tingkat *turnover intention* pada karyawan cenderung sedang. Selanjutnya, deskripsi data pada variabel kepuasan kerja (X1) dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Grafik Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 2. dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan cenderung sedang. Selanjutnya, deskripsi data pada variabel *OCB* (X2) dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Grafik Variabel OCB

Berdasarkan Gambar 3. dapat diketahui bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan cenderung sedang.

Hasil Uji Penelitian

Berikut merupakan hasil uji penelitian yang terdiri dari hasil uji prasyarat analisis dan hasil uji hipotesis.

1. Uji Prasyarat Analisis

Dalam penelitian ini hasil uji prasyarat analisis terdiri dari hasil uji normalitas, linearitas dan multikolinearitas yang diketahui sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Signifikansi <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Keterangan
0.905	Data Normal

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* $0.905 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Keterangan
Y - X1	0.343	Data Linear
Y - X2	0.610	Data Linear

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* Y dengan X1

sebesar $0.343 > 0.05$ dan Y dengan X2 sebesar $0.610 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X1	0.995	1.005
X2	0.995	1.005

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel X1 dan X2 sebesar $0.995 > 0.10$. Sedangkan nilai VIF sebesar $1.005 < 10.00$. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji statistik F, koefisien determinasi simultan, dan uji statistik t yang diketahui sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F

Model	F	Sig.
Regression	9.826	0.000

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F hitung sebesar $9.826 > F$ tabel 3.19 dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Simultan

R	<i>R Square</i>
0.543	0.295

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0.295 atau 29.5%. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 29.5%. Sedangkan sisanya 70.5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik t

Variabel	t	Sig.	Zero-order
X1	-4.392	0.000	-0.531
X2	-0.909	0.368	-0.073

Berdasarkan tabel di atas diketahui variabel X1 nilai t hitung sebesar $-4.392 > t$ tabel 2.011 dan Sig. $0.000 < 0.05$ dengan *Zero-order* -0.531 atau 0.286 (28.6%). Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel X1 terhadap variabel Y dengan sumbangan efektif sebesar 28.6%. Sedangkan pada variabel X2 nilai t hitung sebesar $-0.909 < t$ tabel 2.011 dan Sig. $0.368 > 0.05$ dengan *Zero-order* -0.073 atau 0.008 (0.8%). Dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y dengan sumbangan efektif sebesar 0.8%.

Pembahasan

Kepuasan kerja merupakan perasaan secara menyeluruh mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan tingkah laku karyawan terkait beberapa aspek yang dirasakan karyawan dalam bekerja (Spector, 1997). Salah satu hasil penelitian yang didapat

dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar 28.6%. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tika Nur Halimah, dkk pada tahun 2016. Pengaruh negatif ini bermakna semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* divisi produksi PT. Laju Usaha Gemilang.

Walaupun fasilitas dan perhatian yang perusahaan berikan untuk karyawan sudah cukup terpenuhi, seperti menyediakan tempat tinggal, wifi, dan pemberian susu putih perhari. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan divisi produksi PT. Laju Usaha Gemilang rata-rata berada pada kategori sedang. Hal tersebut mungkin disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan divisi produksi cukup monoton karena selalu berhadapan dengan mesin.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan divisi produksi, pihak perusahaan dapat memperhatikan beberapa aspek. Aspek-aspek tersebut dapat berupa, upah, promosi, pengawasan, tunjangan, imbalan, prosedur pengoperasian, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi (Spector, 1997). Ketika kepuasan kerja meningkat maka mampu menyebabkan berkurangnya *turnover intention* dan mampu menciptakan karyawan yang berkomitmen tinggi, rajin,

serta memunculkan perilaku positif yang bermanfaat bagi perusahaan (Aamodt, 2010).

Menurut Mulyanto dan Handayani (2016) menyebutkan bahwa perilaku sukarela untuk menolong pekerjaan orang lain (*organizational citizenship behavior*) juga memiliki pengaruh yg signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian ternyata tidak ada pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*. Sumbangan efektif yang didapat juga hanya sebesar 0.8%. Sesuai dengan hasil penelitian Rahayu (2015), menyebutkan bahwa perilaku *organizational citizenship* sesungguhnya hanya dimiliki sebagian kecil dari karyawan, karena aturan perusahaan yang ketat serta iming-iming reward dari perusahaan.

Tidak adanya pengaruh tersebut dapat ditinjau dari budaya atau iklim perusahaan dan gambaran umum subjek bahwa masa kerja karyawan divisi produksi di PT. Laju Usaha Gemilang relatif pendek. Hal tersebut menurut Soegandhi, Susanto dan Setiawan (2013) dapat menjadi faktor yang mempengaruhi OCB, karena karyawan yang sudah lama bekerja memiliki kedekatan dan keterikatan dengan perusahaan begitu pula sebaliknya. Selain itu karena dominasi karyawan divisi produksi di perusahaan ini

berada pada laki-laki, perilaku mereka kurang menonjol khususnya dalam berperilaku menolong orang lain, bersahabat, dan bekerja sama dengan rekan satu divisi (Konrad *et al.*, 2000).

Menurut Organ (1988) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku spontan, sukarela, dan kooperatif karyawan dalam membantu rekan kerja yang tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal. *Organizational citizenship behavior* karyawan divisi produksi di PT. Laju Usaha Gemilang rata-rata berada pada kategori sedang yang mungkin dapat terjadi karena karyawan hanya bertindak ketika atasan memberikan perintah. Ketatnya peraturan perusahaan juga dapat mempengaruhi bagaimana perilaku *citizenship* karyawan.

Selain itu Masih terdapat beberapa dimensi yang harus dijalankan karyawan agar terjadi pekerjaan yang produktif. Dimensi tersebut dapat berupa *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Organ, 1988).

Hasil uji signifikansi simultan membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 29.5%. Hal tersebut dikarenakan aspek maupun dimensi dari kepuasan kerja dan OCB saling

membantu dan berkaitan untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut apakah dapat mempengaruhi *turnover intention*. Nilai sisanya sebesar 70.5% dapat dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti dukungan supervisor dan komitmen organisasi (Aditya dan Rumita, 2015), stres kerja, tingkat gaji, dan kepemimpinan (Amany, 2016).

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ada kemungkinan munculnya bias ketika responden menjawab skala psikologis yang dapat menyimpangkan data.
2. Wilayah cakupan generalisasi yang tidak luas, karena penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan divisi produksi sehingga tidak bisa digeneralisasikan pada divisi lain di PT. Laju Usaha Gemilang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dapat disimpulkan hasil keseluruhan dalam penelitian ini:

1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi produksi di PT. Laju Usaha Gemilang sebesar 28.6% karena nilai t hitung $-4.392 > t$ tabel 2.011 dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$.

2. Tidak ada pengaruh *OCB* terhadap *turnover intention* karyawan divisi produksi di PT. Laju Usaha Gemilang sebesar 0.8% karena nilai t hitung $-0.909 < t$ tabel 2.011 dan nilai Sig. sebesar $0.368 > 0.05$.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja dan *OCB* secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan divisi produksi di PT. Laju Usaha Gemilang sebesar 29.5% karena nilai F hitung $9.826 > F$ tabel 3.19 dan nilai Sig. sebesar $0.000 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang bisa dilakukan untuk beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi pihak perusahaan, perlu meningkatkan dan mengimbangi kepuasan kerja dan *OCB* karyawan agar keinginan yang dimiliki karyawan untuk keluar dari perusahaan menurun dengan cara memberikan penghargaan dan berkomunikasi dengan karyawan agar kedekatan serta rasa kekeluargaan dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengaplikasikan variabel independen lain untuk melihat bagaimana pengaruhnya dengan variabel *turnover intention*, karena dalam penelitian ini besarnya pengaruh yang didapat tidak terlalu tinggi dan

terdapat satu variabel independen, yaitu OCB yang tidak memiliki pengaruh dengan variabel *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (6th ed.), United States of America: Wadsworth Cengage Learning.
- Aditya, P. M., Rumita, Rani., (2015). Analisis variabel yang mempengaruhi tingginya turnover intention pada operator produksi dengan metode regresi linear berganda. *Industrial Engineering Online Jurnal (IEOJ)*, Vol. 4, No. 1.
- Amany, Jovi., (2016). Pengaruh stres kerja, kepuasan tingkat gaji dan kepemimpinan terhadap turnover intention staff auditor di kantor akuntan publik. *Jurnal Online Mahasiswa*, Vol. 3, No. 1.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2018). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiningtyas. (2015). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Halimah, T. Nur., Fathoni, Azis., Minarsih, Maria. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di gelael supermarket. *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2.
- Konrad, A. M., Ritche, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex difference and similarities in job attribute preference. *A Meta Analysis. Psychological Bulletin*, Vol. 126: 593-641.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). *The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates*. Arab: International Journal of Business and Social Science.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan Nurul Iman. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyanto, Edy., dan Handayani, Leni. (2016). Analisis pengaruh organizational citizenship behavior dan organizational komitmen terhadap turnover intention (studi kasus pada pt wom finance cabang ciputat). *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis*, Vol. 3 No. 3.
- Octaviani, Henry. 2015. Person-organization fit, kepuasan kerja, dan turnover intention: studi empiris pada karyawan generasi y industri perbankan di indonesia. *Jurnal Manajemen*, Vol. 12 No. 2.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pertiwi, Putri. (2018). *80% Turnover Karyawan Disebabkan oleh Bad Hiring Decision*. Diakses pada April 2, 2018, dari: Integrity-indonesia.com.
- Puspitasari, Yani. (2015). Hubungan organizational citizenship behavior dengan turnover intention pada karyawan produksi PT Kamaltex, Karangjati, Kab.Semarang. *Skripsi*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Rahayu, Kusmaryati D. (2015). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap turnover intention

karyawan dimoderasi kebutuhan manusia (studi kasus pada mahasiswa kelas karyawan ujb). *Efektif, Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.

Sari, Nita R., Hakam, M.S., dan Susilo, Heru. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada AJB Bumiputera 1912 kantor wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 27, No. 1.

Soegandhi, V.M., Sutanto, Eddy., dan Setiawan, Roy. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, Vol. 1, No. 1.

Sora. N. (2017). *Pengertian Karyawan dan Jenisnya Secara Umum*. Diakses pada April 1, 2018, dari: <http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-karyawan-dan-jenisnya-secaraumum.html>.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.

Waluyo, Minto. (2010). *Manajemen Perusahaan Industri*. Sidoarjo: Dian Samudra.