

Pengaruh Organization Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Mila Hariani

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono, Mojokerto, Indonesia

Jalan Irian Jaya No.4, Kode Pos 55165, Mojokerto, Indonesia

Email: milamasroni@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: milamasroni@gmail.com

Submitted: 16/02/2022; Accepted: 24/02/2022; Published: 28/02/2022

Abstrak—Pada era ini, perusahaan berlomba-lomba untuk mempertahankan eksistensinya dari ancaman yang ada. Salah satu ancaman bagi perusahaan adalah turnover intention. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran dari OCB serta kepuasan kerja pada keinginan pindah tempat kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan suatu perusahaan di Surabaya yaitu 107 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Metode analisis yang digunakan adalah uji Regresi Linier Berganda dengan bantuan software SPSS. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kedua variabel secara simultan mempengaruhi keinginan untuk berpindah.

Kata Kunci: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi; Kepuasan Kerja; Keinginan Berpindah

Abstract—In this era, companies are competing to maintain their existence from existing threats. One of the threats to the company is turnover intention. This study aims to determine the effect of organizational citizenship behavior (OCB) and job satisfaction on turnover intention. The population in this study were all employees of a company in Surabaya, namely 107 employees. Sampling in this study used the census technique. The analytical method used is the Linear Regression test with the help of SPSS software. This study shows that organizational citizenship behavior and Job satisfaction has a significant effect on turnover intention. Both variables simultaneously affect turnover intention.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior; Job Satisfaction; Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Pada saat ini perusahaan akan menciptakan berbagai macam strategi agar dapat unggul pada persaingan pasar. Tidak hanya membuat strategi untuk menghadapi perusahaan lain tetapi untuk meningkatkan SDM yang berkualitas yang dimiliki perusahaan. Sesuai dengan pernyataan dari Cascio (1987) menjelaskan sumber daya manusia sebagai faktor penting bagi industri dan organisasi sehingga setiap organisasi perlu memiliki SDM yang memiliki mutu yang baik dan selalu meningkatkan kualitasnya. Begitu penting peran SDM untuk kemajuan perusahaan dirasa perlu untuk meningkatkan SDM tanpa meningkatkan biaya yang berlebihan. Manajemen perusahaan juga harus memikirkan strategi meningkatkan mutu SDM tanpa membebani perusahaan (Mardikaningsih & Arifin, 2021).

Saat menjalankan strategi pengembangan SDM mungkin saja terjadi kegagalan. Bentuk kegagalan memungkinkan terjadi turnover intention pada diri seorang pekerja. Keadaan ini juga harus diperhatikan oleh manajemen. Perusahaan akan rugi jika kehilangan karyawan yang telah memiliki pengalaman dan kemampuan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan sehingga perusahaan akan bekerja dengan tidak efektif (Djaelani et al., 2021). Dengan adanya turnover maka manajemen perlu mengulang kembali pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan (Tubay, 2019). Untuk menghindari hal itu maka manajemen seharusnya memberikan perhatian untuk mengurangi tingkat turnover intention karyawan. Berbagai aspek yang memengaruhi adanya turnover intention pada karyawan seperti OCB, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah (Uludag et al., 2011).

OCB atau organizational citizenship behavior menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan sikap yang dilakukan karyawan yang membuat organisasi dapat berfungsi dengan efektif dimana sikap tersebut merupakan kerelaan dari karyawan. Dengan adanya sikap ini maka akan memberikan semangat serta akan membuat produktivitas dari manajerial dan karyawan menjadi lebih baik lagi. Oleh karena itu dengan semakin baik OCB yang dilakukan pada sebuah organisasi akan membuat turnover intention akan semakin berkurang. Pernyataan didasari penelitian yang Aryee dan Chay (2001); dan Iftikhar et al. (2016) yang menegaskan peran dari OCB pada penurunan turnover intention.

Robbins dan Judge (2015) mengatakan seseorang dapat merasa puas pada pekerjaan akan meningkatkan perasaan untuk bertahan pada organisasinya sekarang. Kepuasan kerja dari seseorang akan sejalan dengan pemikiran dan perasaan yang positif pada tugas pekerjaannya (Saeed et al., 2014). Dengan rasa positif ini akan membuat karyawan tidak memikirkan kesempatan yang ada di luar. Sesuai dengan penelitian Joo dan Park (2010); Valentine et al. (2011); dan Alniacik et al. (2013) yang menyatakan turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Untuk menurunkan turnover intention, perusahaan perlu melakukan pengamatan mengenai aspek-aspek yang berperan untuk mencegah terjadinya tingkat keluar karyawan lama. Berdasarkan faktor itu maka studi ini dimaksudkan mengetahui pengaruh OCB dan kepuasan kerja pada turnover intention.

2. METODE PENELITIAN

Organizational Citizenship Behavior sebagai bentuk perilaku individu yang diperkuat oleh kebijaksanaan dan tidak secara langsung diakui untuk sistem penghargaan formal organisasi (Alizadeh, 2012). Konsep OCB dikatakan dapat menjadi pemecah masalah untuk membentuk rasa puas terhadap pekerjaan karena OCB adalah dipercaya akan memberikan peran pada efektivitas organisasi (Organ & Ryan, 1995). Sinha (2008) mendefinisikan OCB sebagai rasa tanggung jawab terhadap organisasi, dan melakukan apa jadi untuk membuat sinergi positif dengan itu. OCB juga bermaksud untuk memperbesar peran individu dan mendorong orang untuk membantu dan menawarkan dukungan kepada orang lain untuk memperkuat ikatan emosional di antara anggota organisasi.

Kepuasan kerja merupakan penilaian baik yang dirasakan oleh seseorang pada pekerjaan yang menjadi tugasnya (Munir *et al.*, 2022). Menurut Lestari *et al.* (2020), kepuasan kerja terbentuk dari kesesuaian harapan karyawan dengan segala hal yang dirasakan di tempat kerja. Pada kenyataan, tidak semua secara ideal akan memenuhi harapan karyawan namun setidaknya ada banyak hal yang dapat memuaskan karyawan di tempat kerja (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Segala hal kondisi yang ada di tempat kerja dapat menjadi pemicu munculnya kepuasan kerja bagi karyawan (Darmawan *et al.*, 2021). Kepuasan dan produktivitas dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor itulah sebabnya dikatakan bahwa pekerja yang bahagia adalah yang lebih produktif (Joo & Park, 2010). Ketidakpuasan kerja juga memiliki beberapa hubungan dengan keinginan untuk berhenti dari tempat kerja dan juga merupakan indikator kepuasan individu dari pekerjaan..

Karyawan dapat memiliki rasa untuk turnover pada saat bekerja. Turnover intention sebagai wujud keinginan yang timbul dari diri karyawan berpindah kerja. Keinginan ini masih direncanakan dan belum dilakukan. Menurut Bertelli (2007), hal ini dapat terjadi karena karyawan tidak merasa memiliki hari depan pada organisasinya saat ini. Sturges *et al.* (2002) menambahkan kejadian pada suatu organisasi mampu meningkatkan turnover intention pada karyawan.

Populasi pada penelitian merupakan karyawan dari sebuah perusahaan di Surabaya dan sampel diambil dengan teknik sensus. Jumlah karyawan 107 orang. Penelitian ini menganalisis data dengan regresi linear berganda. Survei dengan jenis eksplanatori. Kuesioner disusun melibatkan skala likert dengan rentang 1 hingga 8. Dari pernyataan sikap sangat tidak setuju dan sangat setuju. Variabel yang terlibat di studi ini dijelaskan sebagai berikut.

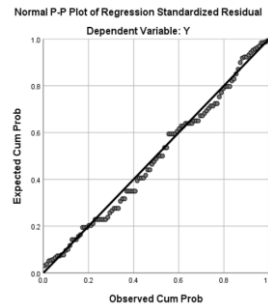
- a. Variabel bebas yang pertama (X.1) adalah OCB atau organization citizenship behavior. Menurut penjelasan yang dipaparkan Organ (1988), OCB sebagai sikap ataupun perilaku yang merupakan insiatif dari seseorang yang tidak termasuk pada kontrak kerja yang mampu meningkatkan efisiensi organisasi. Organ (1988) juga mengajukan lima indikator dari OCB sebagai berikut: 1) sportsmanship; 2) courtesy; 3) altruism; 4) conscientiousness; 5) civic virtue.
- b. Variabel bebas kedua (X.2) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2015) sebagai penilaian positif yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang didapatkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya. MacDonald dan MacIntyre (1997) mengajukan indikator dari kepuasan kerja yaitu: 1) perasaan terisolasi; 2) perasaan mengendalikan pekerjaan; 3) persepsi bahaya penyakit atau cedera; 4) perasaan bosan; 5) perasaan keamanan kerja.
- c. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini yaitu turnover intention. Mobley *et al.* (1978) menjelaskan turnover intention sebagai rasa yang timbul pada karyawan untuk tidak lagi bekerja pada perusahaannya sekarang. Ditambahkan lagi bahwa keinginan ini datang secara sukarela untuk bekerja di tempat yang lain. Mobley (1978) juga menggambarkan tiga dimensi turnover intention, yaitu: 1) intention to quit; 2) intention to search; 3) thinking of quitting.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang diterima, 107 karyawan yang menjadi responden, karyawan pria 62,6% merupakan responden terbanyak dibandingkan responden dari karyawan wanita 37,3%. Sebagian besar karyawan, berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 45 karyawan (42%), 31 – 40 tahun sebanyak 35 karyawan (32,7%), dan 21 - 30 tahun sebanyak 27 karyawan (25,2%). Sebagian besar karyawan, memiliki pendidikan terakhir S1 atau sederajat sebanyak 51 karyawan (47,6%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 39 karyawan (36,4%), pendidikan terakhir S3 sebanyak 17 karyawan (15,8%).

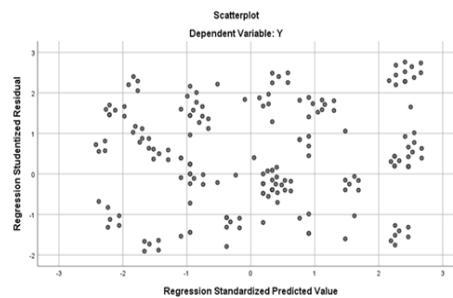
Untuk menguji data yang digunakan penelitian akan dilakukan uji validitas. Dari uji validitas yang dilakukan, instrument penelitian dinyatakan valid. Reliabilitas didasari Cronbach's Alpha. Variabel OCB memperoleh nilai 0,856. Variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,753. Variabel turnover intention dengan nilai 0,804. Dengan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan pernyataan yang disajikan pada kuesioner penelitian konsisten dan selalu stabil.

Berikutnya dilakukan uji normalitas. Hasil dari uji normalitas penelitian seperti yang disajikan Gambar 1. Terlihat pada grafik yang disajikan data menyebar dan mengikuti sumbu diagonal. Dengan hasil ini maka penelitian yang dilakukan berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas

Autokorelasi dengan mengamati Durbin Watson. Nilai diperoleh 1,244. Nilai ini berarti tidak ada autokorelasi. Uji multikolinearitas diperoleh 0,912 dengan nilai VIF yang tidak melebihi dari 5. Dari hasil yang didapatkan maka penelitian dinyatakan tidak ada multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dari output SPSS diperoleh sebaran data menyebar tidak berpola. Ini berarti tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji partial ada di tabel 1. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikan tidak melebihi nilai 0,05. Dengan hasil ini maka OCB serta kepuasan kerja memberikan peran signifikan pada pembentukan turnover intention. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan rumus regresi linear berganda $Y = 26.745 - 3.125X_1 - 2.501X_2$. Ini berarti nilai turnover intention akan bernilai 26.745 jika nilai OCB dan kepuasan kerja memiliki nilai nol. Oleh karena itu dengan tingginya nilai dari OCB serta kepuasan kerja maka akan berdampak pada berkurangnya nilai turnover intention yang timbul pada karyawan.

Tabel 1. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.745	3.353		7.976	.000		
	X.1	-3.125	.485	-.456	-6.442	.000	.912	1.096
	X.2	-2.501	.399	-.444	-6.274	.000	.912	1.096

Nilai F diperoleh 57,461 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Dengan hasil ini penurunan turnover intention yang dialami karyawan akan karena peran signifikan dari OCB dan kepuasan kerja secara bersama-sama.

Tabel 2. Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2032.737	2	1016.368	57.461	.000 ^b
Residual	1839.562	104	17.688		
Total	3872.299	106			

Berikutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Hasil analisis data pada penelitian ini mendapatkan nilai R 0,725 dengan nilai R Square sebesar 0,525. Dengan demikian OCB dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pada pembentukan turnover intention sebesar 52,5%. Untuk faktor lain yang tidak dilibatkan di penelitian ini berkontribusi pada turnover intention sebesar 47,5%.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.516	4.206	1.244

Hasil penelitian membuktikan OCB memiliki peran signifikan pada terjadinya turnover intention karyawan. Dengan semakin baiknya OCB maka turnover intention pada pegawai akan semakin berkurang. Kejadian ini sangat mungkin terjadi akibat karyawan merasakan dukungan dari rekan sekitar yang memberikan semangat dan kondisi kerja memperkuat hal itu. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian Aryee dan Chay (2001); dan Iftikhar *et al.* (2016).

Penelitian juga menunjukkan bahwa pembentukan turnover intention akibat ada peran yang cukup signifikan melalui kepuasan kerja. Turnover intention dianggap dapat menurun bila manajemen mampu meningkatkan kepuasan kerja. Penemuan ini didukung oleh Joo dan Park (2010); Valentine *et al.* (2011); dan Alniacik *et al.* (2013). Dengan demikian turnover intention pada karyawan dapat dikurangi apabila manajemen perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mereka harus selalu memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan agar stabilitas di tempat kerja tetap kondusif (Sinambela & Ernawati, 2021). Kepentingan sesama pihak dijaga agar saling menguntungkan satu sama lain.

Secara bersama-sama, OCB dan kepuasan kerja berperan signifikan pada penurunan turnover intention. Ini sesuai dengan temuan Uludag *et al.* (2011). Dukungan dari teman pada organisasi dan sistem kerja menyebabkan kemunculan OCB akan membuat karyawan merasa dihargai maka mengurangi bahkan meniadakan turnover intention. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tidak akan merasa memerlukan pekerjaan lain di luar organisasinya sekarang (Thiranagama, 2017). Adanya kecenderungan atau penyikapan karyawan untuk meninggalkan organisasi menunjukkan turnover intention. Ini terjadi saat karyawan merasa tidak puas atau tertekan di tempat kerja dan karena kebutuhan berbagai aspek maka bermaksud mencari pekerjaan lain (Guixia & Rashid, 2019). Tingkat turnover intention harus diupayakan untuk menurun. Ini dengan maksud menekan biaya pengembangan sumber daya manusia karena rekrutmen karyawan baru yang masih memerlukan adaptasi dengan segala hal.

4. KESIMPULAN

Studi ini memberikan simpulan ada peran nyata secara parsial maupun simultan variabel OCB memberikan peran yang signifikan pada penurunan turnover intention. Hasil berikutnya juga didapatkan turnover intention berasal dari kepuasan kerja. Dari hasil ini, maka disarankan perusahaan dapat memberikan kebijakan kebijakan baru yang lebih mendukung terciptanya organizational citizenship behavior (OCB) sehingga turnover intention dapat berkurang dan meningkatkan kontribusi keefektifan organisasi. Perusahaan dapat menyeimbangkan hal-hal pokok yang mempengaruhi seperti kualitas supervisor, lingkungan pekerjaan, gaji, dan promosi. Selain itu, dari sisi karyawan dapat lebih peka dengan apa yang telah diberikan organisasi kepada mereka. Kunci konsep kepuasan kerja tampaknya ada pada persepsi masing-masing karyawan. Dengan segala keterbatasan yang ada di studi ini diharapkan studi berikutnya mampu memberikan alternatif variabel lainnya dengan populasi lebih beragam.

REFERENCES

- Al Hakim, Y. R., M. Irfan, R. Mardikaningsih, & E. A. Sinambela. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 37-45.
- Alizadeh, Z., S. Darvishi, K. Nazari, & M. Emami. (2012). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 494-505.
- Alniacik, E., U. Alniacik, S. Erat, & K. Akcin. (2013). Does Person Organization Fit Moderate The Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.
- Arifin, S., D. Darmawan, C.F.B. Hartanto & A. Rahman. (2022). Human Resources based on Total Quality Management, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 17 – 20.
- Aryee, S. & Y. W. Chay. (2001). Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turnover Intentions in A Union Context: Examining The Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 154.
- Bertelli, A. M. (2007). Determinants of Bureaucratic Turnover Intention: Evidence from the Department of the Treasury. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(2), 235–258.
- Cascio, W. F. (1987). *Applied Psychology In Personel Management* (3rd.ed). Prentice-Hall Inc, New Jersey.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D. & R. Mardikaningsih. (2021). *Kepuasan Kerja: Teori dan Studi Ilmiah*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim, Solok.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih., S. Arifin., E. A. Sinambela., A. R. Putra. (2021). Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516-530.
- Darmawan, D., M. Saleh, Soemardiono, & M. S. Anwar. (2021). Optimalisasi Manajemen Kualitas Total untuk Memberdayakan Sumber Daya Manusia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 63-72.
- Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. (2021). Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance, *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.
- Djaelani, M. & A. R. Putra. (2021). Youth Empowerment to Grow Creative Business Interest, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 52-54.
- Djaelani, M. & M. Munir. (2022). Information Technology and Repositioning of Human Resource Management Functions, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 49-54.

- Guixia, W. & A. M. Rashid. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention among lecturers in private higher educational institutions in Shandong Province in China. *International Journal Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(12), 590–607
- Hariani, M., & E. A. Sinambela. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Integritas Akuntan Publik. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 3(2), 297–301.
- Iftikhar, M., M. U. Shahid, M. H. Shahab, M. Mobeen & M. I. Qureshi. (2016). Exploring the relationship among organizational citizenship behavior, psychological empowerment and turnover intentions with the mediating role of affective commitment. *International Review of Management and Marketing*, 6, 296–304.
- Infante, A. & D. Darmawan. (2022). Women in Human Resource Management Practice, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27–30.
- Issalillah, F. (2021). Pandemic Covid 19, Social Psychology, and Pregnancy: Relatedness and Analysis, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 1–10.
- Issalillah, F. & R.K. Khayru. (2021). Studi terhadap Hubungan antara Dukungan Sosial, Stress Kerja dan Kinerja Perawat, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 123–132.
- Issalillah, F. & N. Aisyah. (2022). The Elderly and the Determinants of Stress, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 9 – 12.
- Joo, B.-K., & S. Park. (2010). Career Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482–500.
- Khayru, R.K., Nichen, A Chairunnas, Safaruddin, & M. Tahir. (2021). Study on The Relationship Between Social Support and Entrepreneurship Intention Experienced by Adolescents, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 47–51.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Macdonald, S. & P. MacIntyre. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1–16.
- Mardikaningsih, R & S. Arifin. (2021). Study on Education Level and Consequences of Licensing and Interest in Making Small Business Licensing, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 19–24.
- Mardikaningsih, R., & D. Darmawan. (2022). Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja serta Pengaruhnya Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 5(1).
- Mardikaningsih, R., E. I. Azizah, N. N. Putri, M. N. Alfian, M. M. D. H. Radiansyah. (2022). Business Survival: Competence of Micro, Small and Medium Enterprises, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 1 – 4.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, D. Darmawan, S. Arifin, & A. R. Putra. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 47–56.
- Mendrika, V., D. Darmawan, T.S. Anjanarko, Jahroni, M. Shaleh, & B. Handayani. (2021). The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 44–46.
- Mobley, W. H., S. O. Horner, & A. T. Hollingsworth. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.
- Munir, M. & S. Arifin. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 39–44.
- Munir, M., & S. Arifin. (2021). Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 65–68.
- Munir, M., F. Issalillah., D. Darmawan., E. A. Sinambela, & R. Mardikaningsih. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 717–724.
- Organ, D. & K. Ryan. (1995). A meta-analytical review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviors. *Personnel Psychology*, 48, 775–802.
- Putra, A.R., Ernawati, Jahroni, T.S. Anjanarko, & E. Retnowati. (2022). Creative Economy Development Efforts in Culinary Business, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 21 – 26.
- Putra, A.R. & E. Retnowati. (2022). Work Engagement for Career Women, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 59–62.
- Retnowati, E., Ernawati, U.P. Lestari, D. Darmawan, & M. Munir. (2022). Efektivitas Kepemimpinan dan Pengembangan Karir: Faktor Penentu Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 57–66.
- Robbins, S. P. & T. Judge. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson, New Jersey.
- Saeed, I., M. Waseem, S. Sikander, & M. Rizwan. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242–256.
- Sinambela, E.A. & Ernawati. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69–74.
- Sinambela, E.A. & Ernawati. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69–74.
- Sinambela, E. A., D. Darmawan, & V. Mendrika. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization, *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 47–58.
- Sinha, J. P. (2008). *Culture and Organizational Behavior*. Sage. New Delhi.
- Sturges, J., D. E. Guest, N. Conway, & K. Mackenzie Davey. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organisational commitment among graduates in the first the first ten years at work. *Journal of Organisational Behavior*, 23, 731–749.
- Sudja'i, & D. Darmawan. (2021). Peran Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, dan Spiritualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 133–144.
- Sudja'i & Ernawati. (2021). The Influence of Business Capital and Owner's Personality on Small & Medium-Sized Enterprises (SMEs) Development, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 40–43.
- Sudrajat, P. (2022). Pengaruh Remunerasi, Tuntutan Pekerjaan, Karakteristik Pekerjaan terhadap Niat Berpindah Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 19–28.



- Thiranagama, A. W. (2017). Organisational commitment and turnover intention (A quantitative analysis of a Sri Lankan apparel firm). *International Journal of Science and Research*, 6(2), 412–419.
- Tubay, J. B. (2019). The role of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention of accounting professionals in big 3 auditing firms in the Philippines with moderating effect of leader-member exchange. *International Review of Management and Marketing*, 9(2), 84-88.
- Uludag, O., S. Khan & N. Guden. (2011). The effect of job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior on turnover intentions. *Florida International University*, 29(2), 1-23
- Valentine, S., L. Godkin, G. M. Fleischman, & R. Kidwell. (2011). Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work Context on Work Response. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 353–372.