

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap
Turnover Intention Pada Guru SMK Swasta Wilayah Kecamatan Koja**

Muhammad Raditio

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: muhammadraditio@gmail.com

Widya Parimita

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: widyaparimita@gmail.com

Suherdi

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: suherdi@unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment and organizational citizenship behavior simultaneously on turnover intention in private vocational schoolteachers in Koja District, North Jakarta. This type of research includes explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 110 people based on calculations with the Slovin formula of 5% error estimation. While the sampling technique is a random sampling area. The method of collecting data is through a questionnaire that has been tested with Google Forms. Data analysis used multiple linear regression, hypothesis testing, and coefficient of determination with IBM SPSS 23. The results showed that organizational commitment and citizenship behavior simultaneously significantly negatively affected private SMK teachers' turnover intention in Koja District, North Jakarta. This effect means that the higher the level of organizational commitment and organizational citizenship behavior, the behavior of turnover intention will decrease, and vice versa, the lower the level of organizational commitment and organizational citizenship behavior, the behavior of turnover intention will increase.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* secara simultan terhadap *turnover intention* pada guru SMK swasta Kecamatan Koja, Jakarta Utara. Jenis penelitian termasuk penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 orang berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin estimasi eror 5%. Sedangkan teknik pengambilan sampel area random sampling. Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang sudah di uji coba dengan google form. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi dengan IBM SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* secara simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada guru SMK swasta Kecamatan Koja, Jakarta Utara. Pengaruh ini memiliki arti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour*, maka perilaku *turnover intention* akan menurun, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour*, maka perilaku *turnover intention* akan meningkat.

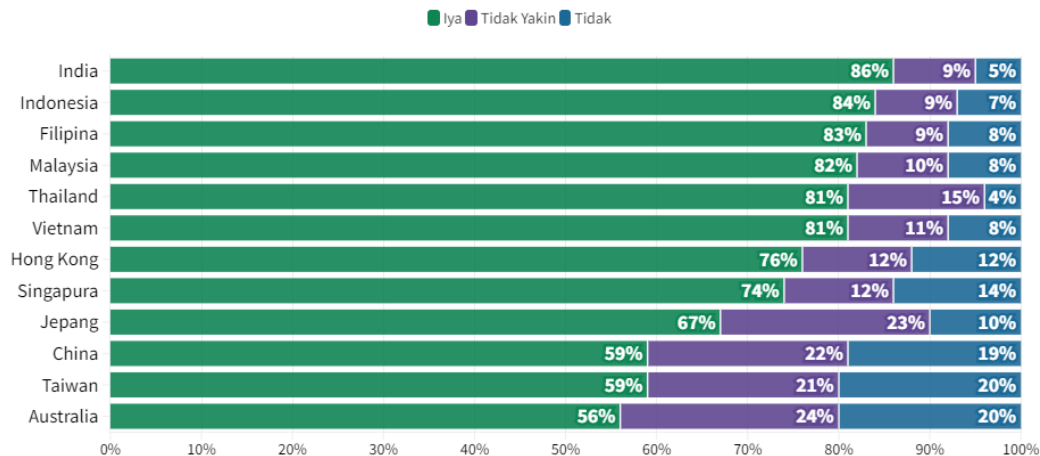
Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dan implementasinya sering kali tidak sejalan dengan keinginan organisasi. Keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia merupakan faktor utama keberhasilan suatu organisasi, tujuan organisasi tidak akan tercapai jika tidak ada

keselarasan antara visi dan misi perusahaan dengan perilaku masing-masing individu dalam organisasi, terlebih pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, yang mana sumber daya manusia menjadi ujung tombak dalam keberhasilan perusahaan.

Dilansir dari dataindonesia.id (2022) sebanyak 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri (resign) dari tempat kerjanya dalam waktu enam bulan ke depan pada 2022. Sementara, persentase pekerja di Asia Tenggara yang berencana resign lebih tinggi lagi, yakni 81%. Menurut negaranya, India menjadi negara dengan persentase pekerja yang berencana resign paling tinggi, yakni 86%. Posisinya diikuti oleh Indonesia dengan persentase sebesar 84%.



Gambar 1. Persentase Berencana Mengundurkan Diri dalam 6 bulan di Asia Pasifik

Sumber : dataindonesia.id (2022)

Kebijakan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPP) untuk guru yang bertujuan memperbaiki nasib guru honorer ternyata juga menimbulkan masalah baru. Kebijakan itu mengakibatkan banyak sekolah-sekolah swasta kehilangan guru-guru terbaiknya. Beberapa sekolah mengabarkan hal tersebut seperti pada sekolah swasta Muhammadiyah yang tercatat sekitar 4.731 guru sekolah yang pindah ke sekolah negeri karena lolos jalur PPP, Hal serupa juga dialami beberapa lembaga pendidikan lain seperti LP Ma'arif PBNU, Taman Siswa, PGRI, hingga lembaga pendidikan berbasis agama Kristen dan Katolik. Guru-guru yang lolos PPP tersebut tidak memberi tahu sejak awal bahwa mereka mendaftar PPP. Pihak sekolah baru diberi tahu ketika mereka sudah dinyatakan lolos, sehingga membuat sekolah kesulitan mencari pengganti (Pradana, 2022).

Guru merupakan komponen terpenting dari sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian utama. Guru pintar tidak akan terlalu bermanfaat jika tidak memiliki komitmen untuk mengajar dengan baik. Komitmen untuk mengajar, membimbing dan mendampingi para siswanya belajar, merupakan bagian dari kompetensi kepribadian (Rosyada, 2016). Untuk itu kepribadian seorang guru selalu menjadi sorotan dan menjadi peran utama saat membahas terkait pendidikan, karena guru selalu dikaitkan dengan setiap komponen sistem pendidikan.

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dapat diartikan bahwa guru adalah komponen utama bagi semua pesertadidik yang diajar untuk berhasil atau gagal, Bagaimana guru dapat berkontribusi pada kualitas pengajaran siswanya dalam rangka mencerdaskan bangsa untuk menghasilkan SDM yang unggul. Berdasarkan fenomena banyaknya guru Swasta yang mengundurkan diri diatas, peneliti mengaggap tingkat keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya (*turnover intention*) menjadi masalah

yang penting untuk di bahas, terutama tingkat turnover di kalangan guru sebagai tenaga pendidik yang akan selalu memberikan arahan dan pengajaran kepada para muridnya.

Turnover dapat menyebabkan dampak pada organisasi seperti biaya rekrutmen karyawan menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dan proses seleksi, kemudian biaya menyangkut pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih (Ardan & Jaelani, 2021). Akibatnya ketika tingkat *turnover intention* tinggi dapat mengganggu aktivitas organisasi, menyebabkan masalah moral bagi karyawan yang tersisa, dan juga berdampak pada membengkaknya biaya administrasi untuk memproses karyawan baru, tunjangan, dan lainnya karena karyawan harus mempelajari keterampilan baru.

Tabel 1. Rasio Jumlah Guru dan Murid SMK Swasta di Jakarta Utara

Kecamatan	Jumlah Guru	Jumlah Murid	Rasio Guru : Murid
Tanjung Priok	307	5420	1:18
Cilincing	385	7438	1:19
Pademangan	118	1776	1:15
Koja	334	6594	1:20
Kelapa Gading	185	3214	1:17

Sumber : Data Pokok Pendidikan (dapo.kemdikbud.go.id)

Tabel 2. Rasio Jumlah Guru dan Murid Sekolah di Kecamatan Koja

Jenjang Pendidikan	Jumlah Guru	Jumlah Murid	Rasio Guru : Murid
SD	1102	25701	1:23
SMP	537	11229	1:21
SMA	175	3232	1:18
SMK	334	6594	1:20

Sumber : Data Pokok Pendidikan (dapo.kemdikbud.go.id)

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa rasio guru dan murid SMK di Kecamatan Koja yaitu 1 : 20 yang merupakan rasio tertinggi dibandingkan kecamatan lainnya di Jakarta Utara, kemudian pada Tabel 1.2 menunjukkan rasio SMK lebih besar dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya berdasarkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan bahwa pada jenjang SD, SMP, dan SMA idealnya satu guru bertanggung jawab terhadap 20 murid. Sedangkan, pada jenjang SMK idealnya satu guru bertanggung jawab pada 15 murid. Artinya setiap 1 guru SMK Kecamatan Koja akan bertanggung jawab atas 20 murid yang mana hal ini tidak sesuai dengan jumlah rasio ideal, sehingga menunjukkan adanya beban kerja yang berlebih pada guru SMK Kecamatan Koja. Terbatasnya rasio guru dan murid SMK di Kecamatan Koja diperparah dengan masalah *turnover intention*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu wakil kepala sekolah menjelaskan beberapa faktor yang menyebabkan beberapa guru berniat untuk keluar dari pekerjaannya. Guru-guru yang keluar dari pekerjaannya di sekolah rata-rata tidak memiliki keterikatan emosional terhadap sekolahnya tempat dia bekerja, kurang berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan sekolah, serta sulit beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam sekolah yang mana beberapa hal tersebut termasuk kedalam faktor rendahnya komitmen organisasi serta rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*

Melihat beberapa fenomena diatas dapat terlihat bahwa pentingnya komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* terhadap *turnover intention* sehingga penulis tertarik melakukan penelitian berikut. adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention

Pengertian menurut Hung et al. (2018) *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai proses seseorang kemungkinan akan meninggalkan dan menemukan status mental perilaku lain dari pekerjaan atau sikap lain terhadapnya, pengertian ini juga sejalan seperti yang di jelaskan Jaharuddin & Zainol (2019) *turnover intention* adalah pemikiran karyawan untuk berhenti dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi. Konsep tersebut juga dijelaskan oleh Sutrisno (2020) *turnover intention* adalah suatu keadaan di mana karyawan berfikir atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.

Dapat diartikan dari beberapa pengertian tersebut bahwa *Turnover intention* adalah proses seorang karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi dengan sukarela dan diikuti pergerakan pengunduran diri. Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya dapat diambil kesimpulan *turnover Intention* adalah sikap dan niat individu untuk mempertahankan atau benar-benar pergi dari organisasi secara sukarela meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain

Beberapa ahli telah memaparkan beberapa dimensi untuk mengukur tingkat *turnover intention* dan salah satu yang banyak digunakan dalam penelitian adalah dimensi yang ditemukan Mobley et al., (1978). yaitu *turnover intention* terdapat tiga dimensi dengan beberapa indikator didalamnya yaitu :

1. *Intention to quit*
2. *Intention to search for an alternative job*
3. *Thinking to quit*

Komitmen Organisasi

Dalam penelitiannya Setiadi & Lutfi (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, dan menurut Redondo et al. (2021) memaparkan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Pengertian tersebut juga senada dengan pengertian Nikpour (2018) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat relatif pengakuan dengan organisasi dan keterlibatan di dalamnya.

Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasi di atas dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai keterikatan psikologis karyawan dengan organisasi yang mereka tempati.

Dimensi komitmen organisasi mengacu pada instrumen yang dijelaskan oleh Meyer & Allen (1997) yaitu terdiri dari tiga komponen dimensi dengan beberapa indikator didalamnya sebagai pengukur tingkat komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective*
2. *Continuance*
3. *Normative*

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada perilaku peran ekstra yang dikerjakan oleh karyawan, termasuk membantu orang lain dalam organisasi di luar kewajiban tugas. *organizational citizenship behavior* ini sering kali bersifat diskresioner, dan tidak diakui oleh sistem penghargaan formal dalam suatu organisasi (Sobandi et al., 2021).

Niqab et al. (2019) menjelaskan *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku diskresioner yang bukan termasuk kewajiban seorang karyawan atau

organisasi secara keseluruhan, yang melampaui harapan dan tujuan yang ada atau dimaksudkan untuk memberi manfaat bagi organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku opsional yang bukan merupakan bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi dapat mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

Organ et al., (2005) menjelaskan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan 5 dimensi dan terdapat 2 indikator di setiap dimensinya, yaitu :

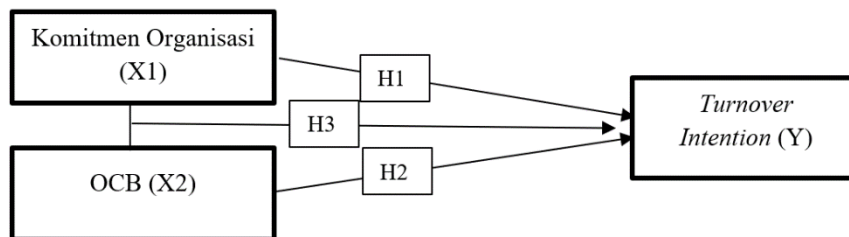
1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportmanship*
4. *Courtesy*
5. *Civic Virtue*

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

H₂ : Terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*

H₃ : Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*



Keterangan :

X1 : Komitmen Organisasi (Variabel Bebas)

X2 : *Organizational Citizenship Behavior* (Variabel Bebas)

Y : *Turnover Intention* (Variabel Terkait)

→ : Arah pengaruh

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di beberapa SMK swasta yang berlokasi di Kecamatan Koja dengan guru sebagai responden. Pengambilan populasi dengan sampel acak berdasarkan area atau cluster atau disebut dengan area random sampling, adapun jumlah populasi penelitian ini terdiri dari 110 guru SMK Swasta.

Jenis penelitian termasuk penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Dalam tradisi penelitian kuantitatif instrumen yang digunakan sudah ditentukan sebelumnya dan terorganisir dengan baik sehingga tidak memberikan banyak peluang untuk fleksibilitas, masukan imajinatif dan reflektivitas. Instrumen yang digunakan adalah angket. Penelitian kuantitatif biasanya menggunakan desain explanatory, dimana objek penelitian explanatory adalah untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan (Mulyadi, 2011).

Dalam penelitian ini, peneliti menyiapkan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data yang akan diisi oleh responden yang telah ditentukan yaitu guru SMK Swasta di wilayah kecamatan koja. Adapun skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini memungkinkan responden untuk menjawab beberapa pernyataan yang diajukan dengan lima pilihan yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju dengan nilai 1 sampai dengan 5.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan SPSS 23 (*Statistical Package for Social Science*) dalam proses pengolahan datanya. Proses analisis data meliputi mengelompokkan data menurut variabel dan jenis responden, membuat data menjadi tabel menurut variabel dari hasil semua responden, menyajikan masing-masing data dari variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab hipotesis yang diajukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.64052220
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.041
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan data dari tabel di atas yang merupakan hasil dari perhitungan uji Kolmogorov-Sminov dengan program IBM SPSS versi 23 dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,200. Tingkat signifikansi tersebut > 0,05. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data dari ketiga variabel berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya

Uji Linearitas

Tabel 4. Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1_KomitmenOrg anisasi * Y_TurnoverIntenti on	Between Groups	(Combined)	8332.818	38	219.285	4.051	.000
		Linearity	5831.822	1	5831.822	107.731	.000
		Deviation from Linearity	2500.997	37	67.595	1.249	.209
	Within Groups		3843.445	71	54.133		
Total			12176.264	109			
X2_OCB * Y_TurnoverIntenti on	Between Groups	(Combined)	3291.150	38	86.609	2.300	.001
		Linearity	1400.544	1	1400.544	37.195	.000
		Deviation from Linearity	1890.606	37	51.097	1.357	.135
	Within Groups		2673.440	71	37.654		
Total			5964.591	109			

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan uji linearitas di atas diketahui nilai signifikansi antara komitmen organisasi (X1) dengan *turnover intention* (Y) di atas diketahui nilai *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ (uji signifikansi 0,05) yang berarti terdapat pengaruh linear secara signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Uji linearitas di atas juga diketahui bahwa nilai signifikansi antara *organizational citizenship behavior* (X2) dengan *turnover intention* (Y) diketahui nilai *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ (uji signifikansi 0,05) yang berarti terdapat pengaruh linear secara signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan *turnover intention*.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	98.200	6.220		15.789	.000		
X1_KomitmenOrganisasi	-.488	.054	-.602	-9.042	.000	.915	1.093
X2_OCB	-.358	.077	-.309	-4.640	.000	.915	1.093

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* yang didapatkan pada variabel bebas sebesar 0,915 lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel bebas sebesar 1,093 kurang dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas Gletjer
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.531	3.789		1.988	.049
X1_KomitmenOrganisasi	-.061	.033	-.184	-1.844	.068
X2_OCB	.017	.047	.037	.372	.711

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Komitmen organisasi (X1) sebesar 0,068 dan nilai signifikansi variabel *Organizational citizenship behavior* (X2) sebesar 0,711. Karena nilai signifikansi yang didapatkan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang terdapat pada model regresi variabel tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	98.200	6.220		15.789	.000
	X1_KomitmenOrganisasi	-.488	.054	-.602	-9.042	.000
	X2_OCB	-.358	.077	-.309	-4.640	.000

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Pada persamaan regresi di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 98,200 - 0,488X_1 - 0,358X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, terlihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 98,200. Hal ini memiliki arti jika komitmen organisasi (X1) dan *organizational citizenship behavior* (X2) nilainya 0, maka *turnover intention* (Y) memiliki nilai sebesar 88,647.

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar -0,488 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel komitmen organisasi (X1) akan memberikan kenaikan skor sebesar -0,488 pada *turnover intention* (Y). Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X1 terhadap Y karena $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin berkurang *turnover intention* yang dialami guru

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar -0,358 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel *organizational citizenship behavior* (X2) akan memberikan kenaikan skor sebesar -0,358 pada *turnover intention* (Y). Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X2 terhadap Y karena $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka semakin berkurang *turnover intention*.

Uji F

Tabel 8 Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4527.030	2	2263.515	69.840	.000 ^b
Residual	3467.888	107	32.410		
Total	7994.918	109			

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), X2_OCB, X1_KomitmenOrganisasi

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Dari perhitungan dengan menggunakan IBM SPSS versi 23 pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69,840. Nilai dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05. $Df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1)$ atau $3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1$ (n adalah jumlah responden dan k jumlah variabel bebas) atau $110 - 2 - 1 = 107$. Diperoleh F_{tabel}

sebesar 3,08, sehingga F_{hitung} sebesar 69,840 > F_{tabel} sebesar 3,08. Maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara bersama – sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Uji-t

Tabel 9. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	98.200	6.220		15.789	.000
X1_KomitmenOrganisasi	-.488	.054	-.602	-9.042	.000
X2_OCB	-.358	.077	-.309	-4.640	.000

a. Dependent Variable: Y_TurnoverIntention

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Hasil dari tabel uji t di atas maka dapat dilihat bahwa T_{hitung} komitmen organisasi adalah -9,042 dan T_{tabel} sebesar 1,982 pada signifikan 0,05 dengan $df = n-k-1$ atau $110 - 2 - 1 = 107$, maka didapatkan T_{tabel} sebesar 1,982. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa T_{hitung} dari komitmen organisasi $-9,042 > T_{tabel} = 1,982$. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X1 terhadap Y karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Kemudian T_{hitung} untuk variabel *organizational citizenship behavior* diketahui sebesar $-4.640 > T_{tabel} = 1,982$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Uji Korelasi Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.558	5.693

a. Predictors: (Constant), X2_OCB, X1_KomitmenOrganisasi

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat R square atau R² pada tabel model summary sebesar 0,566. Hal ini dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi (X1), *organizational citizenship behavior* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 56,6%.

Pembahasan

Hasil dari tabel uji t didapatkan t_{hitung} komitmen organisasi adalah -9,042 dan t_{tabel} sebesar 1,982 pada signifikan 0,05 dengan $df = n-k-1$ atau $110 - 2 - 1 = 107$, maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,982. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} dari komitmen organisasi $-9,042 > t_{tabel} = 1,982$. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X1 terhadap Y karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara

komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Koefisien bernilai negatif berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, apabila pengaruh komitmen organisasi bersifat negatif artinya semakin tinggi komitmen organisasi guru SMK swasta wilayah kecamatan Koja maka *turnover intention* semakin rendah. Hasil hipotesis diatas sejalan dengan hipotesis pada penelitian Hollingworth & Valentine (2014) yang menyatakan *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh perasaan yang lebih terhadap organisasi secara keseluruhan. Secara khusus, tingkat komitmen organisasi seseorang mempengaruhi kemungkinan relatif untuk berhenti dari pekerjaan, dan pada penelitiannya Purwanto (2020) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*.

Hasil dari tabel uji t didapatkan t hitung *organizational citizenship behavior* adalah -4.640 dan t tabel sebesar 1,982 pada signifikan 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $110 - 2 - 1 = 107$, maka didapatkan t tabel sebesar 1,982. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t hitung dari komitmen organisasi $-4.640 > t \text{ tabel} = 1,982$. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X2 terhadap Y karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*, apabila organisasi tidak mampu menimbulkan *organizational citizenship behavior* pada guru dengan baik, maka guru juga akan menunjukkan *turnover intention* yang tinggi di tempat kerjanya tersebut. Hasil hipotesis diatas sejalan dengan hipotesis pada penelitian Shbail (2020) tingkat OCB karyawan yang tinggi akan menyebabkan *turnover intention* menurun di kalangan karyawan, yang berarti tingkat OCB berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*, berbeda dengan hasil penelitian Benjamin (2012) *organizational citizenship behavior* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 69,840. Nilai dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05. $Df1 = (\text{jumlah variabel} - 1)$ atau $3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k - 1$ (n adalah jumlah responden dan k jumlah variabel bebas) atau $110 - 2 - 1 = 107$. Diperoleh F tabel sebesar 3,08, sehingga $F_{hitung} \text{ sebesar } 69,840 > F_{tabel} \text{ sebesar } 3,08$. Maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara bersama – sama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Adapun indikator terbesar dalam *turnover intention* yaitu “menemukan pekerjaan yang sama atau tidak sama dengan pekerjaan saat ini” sebesar 34,8%, ini menunjukkan bahwa guru yang berusaha untuk menemukan pekerjaan lain menjadi faktor terbesar yang menyebabkan *turnover intention*. Sedangkan indikator “dapat keluar dari organisasi suatu saat nanti” memberikan pengaruh terendah sebesar 32,5%, hal ini menunjukkan niat untuk sekedar bisa keluar dari organisasi yang sedang dia tempati cenderung lebih rendah dalam menyebabkan *turnover intention*. Hasil hipotesis diatas sejalan dengan hipotesis pada penelitian Ahmad et al. (2010) yaitu komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama mempengaruhi *turnover intention* dan pada penelitiannya Andriani (2020) tingkat *turnover intention* dipengaruhi pada tingkat komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* pada guru SMK Swasta wilayah Kecamatan Koja. berdasarkan hasil hipotesis diatas menunjukkan

bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X1 terhadap Y, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Selanjutnya didapatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel X2 terhadap Y, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*. Kemudian diperoleh bahwa komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara bersama – sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Saran

Dari hasil penelitian komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* terhadap *turnover intention* pada guru SMK Swasta wilayah Kecamatan Koja, ditemukan bahwa semakin rendah kualitas komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour*, maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* yang terjadi pada guru. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behaviour* perlu diterapkan dan ditingkatkan dengan baik di sekolah-sekolah, sehingga akan mengurangi *turnover intention* guru.

Manajemen SMK Swasta di Kecamatan Koja diharapkan dapat mempertahankan Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidiknya. Membangun komitmen organisasi dapat dilakukan misal dengan menjalin komunikasi dua arah diorganisasi tanpa memandang status. Untuk menurunkan tingkat stres kerja dapat dilakukan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan, tidak memberikan tekanan dari pimpinan yang kurang wajar yang membuat karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pada variabel *organizational citizenship behaviour* indikator paling besar yaitu pada indikator “patuh akan norma dan peraturan”, hal ini menunjukkan ketika seorang guru bisa selalu patuh akan norma dan peraturan dalam organisasi, sebagian besar guru akan lebih cenderung untuk tidak keluar dari tempat kerjanya sebab bisa menerima seluruh norma dan peraturan yang ada pada sekolah, maka sekolah diharapkan dapat menerapkan norma dan peraturan sekolah yang bijaksana agar para guru bisa menjalanjakannya dengan penuh tanggung jawab dan senang hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The Moderating Effects Of Salary Satisfaction And Working Pressure On The Organizational Climate, Organizational Commitment To Turnover Intention. *International Journal Of Business & Society*, 19(1).
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact Of Work-Life Balance On Job Engagement And Turnover Intention. *The South East Asian Journal Of Management*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. Sage Publications.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 63(4), 408.
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128–137.
- Nikpour, A. (2018). The Impact Of Organizational Culture On Organizational Performance: The Mediating Role Of Employee’s Organizational Commitment. *International Journal Of Organizational Leadership*, 6, 65–72.
- Niqab, M., Hanson, J., Bangert, A., Kannan, S., Sharma, S., & Ghaffar, A. (2019). Measuring Organizational Citizenship Behaviors (OCB) In Secondary Schools In Pakistan And A Comparison With Factors Of A School Growth Mindset Culture. *International Journal*

- Of Learning And Development*, 9(2), 83–115.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2005). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. Sage Publications.
- Pradana, W. (2022). *Imbas PPPK Pada Sekolah Swasta*. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/pandangan-jogja/imbasp-ppk-dalam-setahun-sekolah-swasta-bisa-kehilangan-23-persen-jumlah-guru-1xtpmexuek7/full>
- Redondo, R., Sparrow, P., & Hernández-Lechuga, G. (2021). The Effect Of Protean Careers On Talent Retention: Examining The Relationship Between Protean Career Orientation, Organizational Commitment, Job Satisfaction And Intention To Quit For Talented Workers. *The International Journal Of Human Resource Management*, 32(9), 2046–2069.
- Rosyada, D. (2016). Guru Profesional Harus Memiliki Kepribadian Yang Baik. 2016. <http://dederosyada.lec.uinjkt.ac.id/reviews/guruprofesionalharusmemilikikepribadianyangbaik>
- Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 200–217.
- Sobandi, B., Hidayat, N., & Harijanto, S. (2021). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Penguatan Iklim Organisasi Dan Adversity Quotient. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 114–122.
- Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan Ke Depan. (2022). [Dataindonesia.Id. https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan](https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan)
- Sutrisno, S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment On Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable In PT. Hartono Istana Technology At Semarang. *Serat Acitya*, 1(1), 13.