


## Peran Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Intention To Quit Dan Organizational Citizenship Behaviour Di Uptd Rusunawa Sleman

Fikri Budi Aulia<sup>1</sup>, Danang Wahyudi<sup>2</sup>, Danang Sunyoto<sup>3</sup>, Puryanti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta

<b>Article Info</b> <b>Article history:</b> Received : 29 Desember 2022 Publish : 20 Januari 2023	<b>Abstract</b> <i>Objectives</i> –This study aims to examine and analyze the role of job satisfaction and organizational commitment on intention to quit and organizational citizenship behavior. <i>Design/Methodology</i> - The population of this research is 74 employees of UPTD Rusunawa. The research model uses the census model. The research method is quantitative with instrument test, classical assumption test, and multiple regression analysis. <i>Results</i> - job satisfaction and organizational commitment each play a significant role in intent to quit and OCB at UPTD Rusunawa Sleman. <i>Originality</i> – Research still needs to be done with other research objects that have the same characteristics, and this research can add references for further research..
<b>Keywords:</b> Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Intention to Quit, Organizational Citizenship Behavior	
<b>Info Artikel</b> <b>Article history:</b> Received : 29 Desember 2022 Publish : 20 Januari 2023	<b>Abstrak</b> <i>Tujuan</i> Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada intention to quit dan organisasional citizenship behavior. <i>Desain/Methodologi</i> - Populasi penelitian ini adalah 74 karyawan UPTD Rusunawa. Model penelitian menggunakan model sensus. Metode penelitian bersifat kuantitatif dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. <i>Hasil</i> - kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing berperan signifikan pada intention to quit dan OCB di UPTD Rusunawa Sleman. <i>Orisinalitas</i> –Masih perlu dilakukan penelitian dengan objek penelitian yang lain yang mempunyai karakteristik yang sama, dan penelitian yang dilakukan ini dapat menambah referensi bagi penelitian selanjutnya. <i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</a></i>
<b>Corresponding Author:</b> <b>Danang Wahyudi</b> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta Email: <a href="mailto:danang_sunyoto@janabadra.ac.id">danang_sunyoto@janabadra.ac.id</a>	

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam usaha organisasi untuk bertahan dan dalam persaingan yang semakin kompetitif. Salah satu fokus utama manajer dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi adalah hal yang sangat penting karena faktor sumber daya manusia sangat berperan dalam usaha organisasi dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan tujuan yang dapat dicapai dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan jika suatu organisasi ingin berkembang dan bersaing dengan organisasi lain. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi karyawan pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi yang dimana akan menghasilkan output sumber daya manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Furnham, Eracleou, dan Chamorro-Premuzic (2009) mendefinisikan pekerjaan kepuasan sebagai sejauh mana karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sering terjadi di mana dua konsep dibahas bersama-sama, karena dikatakan bahwa seseorang merasa puas di tempat kerja

karena ada faktor dan kondisi yang memotivasinya. Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku umum untuk prestasi kerja selagi ada penghargaan dan prestasi dengan tepat. Secara teoritis, kepuasan kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja. Sebuah organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dan produktif. Selain itu, karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memiliki jumlah omset yang rendah (Robbins & Judge, 2016).

Pengertian *turnover* di jelaskan oleh Tett dan Meyer (1993) bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja. Salah satu factor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Selain kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *Intention to Quit* yaitu Komitmen Organisasi (Siagian, 2015).

Robbins (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tahap di mana karyawan mengakui organisasi tertentu dengan tujuan, dan berharap dapat mempertahankan status sebagai anggota organisasi. Lebih-lebih lagi, Luthans (2002) mendefinisikan sebagai: 1. Kesediaan yang kuat untuk tinggal sebagai sebuah kelompok anggota; 2. Kesediaan untuk bekerja keras sebagai cita-cita organisasi; 3. Kesediaan tertentu untuk menerima nilai dan tujuan dari organisasi. Dengan kata lain, ini adalah perilaku yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan tahap selanjutnya di mana para anggota organisasi menyatakan kepeduliannya terhadap organisasi, keberhasilan, dan perkembangan selanjutnya.

Robbins (2016) berpendapat bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin berkurang niatan mereka untuk keluar dari perusahaan karena mereka memiliki rasa kesetiaan dan ketertarikan terhadap organisasi. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu Perusahaan yang sedang bagus dalam pencapaian target, namun dapat dirusak oleh perilaku karyawan yang berkeinginan untuk keluar (*Intention to Quit*) tersebut dan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya (Dewi Trisnawati, 2016).

Faktor yang menyebabkan terjadinya *Intention to Quit* diantaranya adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan keikatan terhadap organisasi (Pawesti & Wikansari, 2017). Apabila karyawan memiliki rasa keterkaitan yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya yaitu *stay* (tetap tinggal) dengan kata lain karyawan akan tetap bekerja di organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja ditempat lain (Obeidat, 2016).

*Organizational Citizenship Behaviour* mempunyai pengaruh terhadap *Intention to Quit* karyawan. Dimana karyawan yang sedang melakukan *Organizational Citizenship Behaviour* pada saat itu pula karyawan merasa aman dan daya aktivitasnya tinggi, maka keinginan berpindah kerja cenderung rendah. Seperti apa yang diungkapkan dalam penelitian Pristandia (2013), bahwa adanya pengaruh *negative Organizational Citizenship Behaviour* yang signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Tetapi hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Triyanto & Santoso (2009), penelitian yang dilakukan terhadap anggota kepolisian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh secara positif terhadap *Intention to Quit* (Triyanto, Agus. Santosa, 2009). Kepuasan kerja telah menjadi subyek penelitian sejak study Hawthorne tahun 1920 (Roethlisberger & Dickson, 1939; dalam Turner et al, 2004). Karyawan yang puas dengan hasil atau lingkungan kerjanya tidak akan mempunyai keinginan keluar dari pekerjaan atau melakukan *Intention to Quit*. Hal ini ditemukan pada data empiris hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap keinginan keluarnya karyawan atau *Intention to Quit* (Nugroho & Kunartinah, 2012).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2016), merupakan 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. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2018). Jaramillo et al. (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Penelitian Ameen et al. (1995) dan Panggabean (2004) juga mendukung bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula komitmen organisasional, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka mengakibatkan semakin rendahnya komitmen organisasional. Menurut Rivai (2014) indikator kepuasan kerja diukur dari; 1) Isi pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan manajemen, 4) Kesempatan untuk maju, 5) Gaji atau insentif, 6) Rekan kerja, dan 7) Kondisi pekerjaan

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis and Jackson (2000: 91) Organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Komitmen tersebut terwujud dalam keinginan seorang karyawan yang ingin tetap berada pada sebuah organisasi, namun tidak bersifat pasif karena terdapat penerimaan terhadap tujuan sehingga aktif dalam mengupayakan tercapainya tujuan. Menurut Davis & Newstrom (1989) Komitmen organisasi Seperti gaya magnet yang kuat menarik satu benda logam yang lain, itu adalah ukuran dari kesediaan karyawan untuk tetap Bersama sebuah perusahaan di masa depan. Hal ini sering mencerminkan keyakinan karyawan dalam misi dan tujuan perusahaan, kesediaan untuk mengeluarkan upaya prestasi mereka, dan niat untuk terus bekerja di sana. Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengepresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:248). Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2000) dengan tiga komponen indikator komitmen organisasi yaitu; 1) Komitmen Afektif (affective commitment), 2) Komitmen Kontinuans (continuance commitment), dan 3) Komitmen Normatif (normative commitment).

### **Intention to Quit**

*Intention to Quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* (Firth, 2004). *Intention to Quit* menjelaskan keinginan individu untuk meninggalkan dan berhenti dari organisasi tempatnya bekerja. Studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (withdrawal cognitions) yang dilakukan karyawan, menurut (Abelson, 1987; dalam Nugroho, 2008). Menurut Mellor et al. (2004), intensi merupakan fungsi dari tiga determinan dasar yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku, kedua adalah persepsi individu terhadap terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan dan yang ketiga adalah aspek control perilaku yang dihayati. Fishbein dan Ajzen (1975) mengemukakan teori tindakan terencana (theory of planned behavior) yang memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai niat seseorang. Menurut Mobley, et al (1978) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas: 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), 3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*).

### ***Organizational Citizenship Behaviour***

Menurut Robbins dan Judge (2015:19), perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja, disebut perilaku kewargaan (*citizenship behavior*). Dapat diartikan bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB tidak akan mengharap reward seperti uang atau bonus lainnya, tetapi dalam OCB sangat mengedepankan tindakan yang bersifat kesadaran untuk berbuat dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan melebihi dari apa yang dibebankan. Seperti pada praktek seorang karyawan membantu teman kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang bukan tanggungjawabnya. Menurut Garay (2006:34) ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Organ et al. (1998) dalam Titisari (2014:7) yaitu: 1) *altruism* (perilaku membantu kepentingan orang lain), 2) *conscientiousness* (menjalankan diluar tugasnya), 3) *sportmanship* (bersikap sportif), 4) *courtesy* (menjaga hubungan dengan sesama), dan, 5) *civic virtue* (warga yang aktif untuk suatu perubahan).

### **Peran Kepuasan kerja pada *Intention to Quit***

Luthans (2006:247) mengatakan bahwa penelitian-penelitian mengungkapkan hubungan negatif antara kepuasan dan pergantian karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, tetapi hal tersebut mungkin membantu. Sebaliknya, jika terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin tinggi. Kemudian Luthans (2006:247) melanjutkan bahwa pada dasarnya tepat untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting dalam pergantian karyawan.

Menurut Robbins (2006:108) ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara. Tanggapan yang berbeda antara satu orang dan yang lainnya dibagi dalam dua dimensi yaitu: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Tanggapan seseorang yang mengarah pada sikap yang konstruktif yaitu dengan berbagai upaya untuk memperbaiki kondisi seperti: mendiskusikan masalah dengan atasan atau menyarankan perbaikan, sedangkan tanggapan ketidakpuasan yang mengarah ke destruktif dinyatakan dengan cara keluar dari perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berperan signifikan pada *Intention to Quit*

### **Peran kepuasan kerja pada *Organizational Citizenship Behaviour***

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2009) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Rohayati (2014) menyatakan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya OCB sebagai akibat dari tinggi rendahnya kualitas kepuasan kerja yang berjalan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kencanawati (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Kepuasan kerja berperan positif dan signifikan pada OCB.

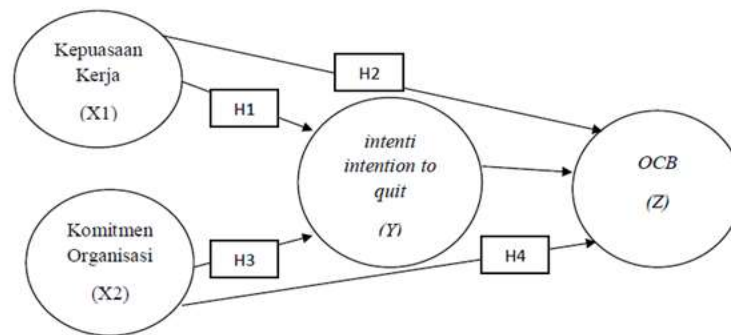
### **Peran Komitmen Organisasi pada *Intention to Quit***

Komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Kondisi ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi (Robbins, 2002:284). Perluasan komitmen organisasional yang logis khususnya fokus pada faktor-faktor komitmen yang kontinu, yang mengungkapkan bahwa keputusan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen. (Mathis & Jackson 2006:122). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi berperan signifikan pada *Intention to Quit*  
 Peran Komitmen Organisasi pada *Organizational Citizenship Behaviour*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh Kencanawati (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Han, dkk. (2005) juga menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka OCB karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H4: Komitmen organisasi berperan positif dan signifikan pada *organizational citizenship behavior* (OCB).



Gambar 2.1  
 Kerangka Pikir Penelitian

### 3. METODE PENELITIAN

#### Populasi Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2016) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi merupakan sumber data yang sangat penting, karena tanpa kehadiran populasi, penelitian tidak akan berarti serta tidak mungkin terlaksana. Populasi dalam penelitian ini adalah para Staf dan Karyawan UPTD. Rusunawa Sleman. Model penelitian ini adalah Populasi atau Sampel Jenuh.

#### Pengukuran

Untuk memperoleh data penelitian ini, metode mengumpulkan data menggunakan kuesioner dan berlaku ketika memenuhi syarat valid dan reliabel. Pengukuran variabel penelitian berdasarkan alternatif jawaban responden dengan menggunakan skala Likert yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Skor jawaban yang tinggi menunjukkan tingkat yang tinggi, dan skor jawaban yang rendah menunjukkan tingkat yang rendah.

#### Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Indikatornya

Definisi operasional variabel dan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

##### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2016), merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik - karakteristiknya. ~~Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja.~~ Pengukuran Variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala likert yaitu 1 s/d 5. Menurut Rivai (2014) indikator kepuasan kerja diukur dari isi pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji atau insentif, Rekan kerja, dan Kondisi pekerjaan

##### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan-tujuan dari organisasi. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki karyawan yang merasa puas terhadap

organisasinya cenderung akan menjadi lebih efektif dan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas (Naqvi et al., 2013). Ada beberapa indikator dari komitmen organisasi. Menurut Kanter (Sopiah, 2008) ada tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu; Komitmen berkelanjutan yang berhubungan dengan dedikasi personal dalam melangsungkan kehidupan organisasi; Komitmen terpadu yang berhubungan dengan interaksi antar anggota dalam organisasi; komitmen terkontrol yang berhubungan dengan pengarahan perilaku ke arah yang diinginkan.

### ***Intention to Quit***

*Intention to Quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh job stressors (Firth, 2004). Menurut Mobley, et al (1978) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas; Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), Niat untuk keluar (*Intention to Quit*).

### ***Organizational Citizenship Behaviour***

Menurut Garay (2006:34) ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Organ et al. (1998) dalam Titisari (2014:7) yaitu; *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*

### **Pengujian Kuesioner**

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu harus valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid, jika butir pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan suatu butir pertanyaan dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap butir pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Singgih, 2000).

### **Uji Validitas**

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0.60 (Nunally dalam Ghozali, 2016:46).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2018).

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari (a) nilai tolerance lawannya (b)

Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1 / \text{Tolerance}$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2018).

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018).

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Karyawan**

Pada analisis karateristik akan diuraikan karateristik karyawan dari UPTD Rusunawa Sleman yang menjadi responden dalam penelitian kali ini. Karateristik responden akan diuraikan dalam empat kategori antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja, Pendidikan terakhir. Adapun karateristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Karyawan

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	46.7
	Perempuan	40	53.3
	<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>
Usia	20-25 tahun	20	26.7
	25-30 tahun	21	28.0
	30-35 tahun	23	30.7
	>35 tahun	11	14.7
	<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>
Masa Kerja	1-3 tahun	24	32.0
	3-5 tahun	22	29.3
	>5 tahun	29	38.7
	<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK sederajat	53	70.7
	DIII	3	4.0
	SI	19	25.3
	<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Sumber :Data primer diolah, 2022

**Uji Kualitas Instrumen**

**Uji validitas**

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan rumus korelasi Produk Moment yaitu menurut (Ghozali, 2018). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja	X1.1	0.695	0.227	Valid
	X1.2	0.611	0.227	Valid
	X1.3	0.740	0.227	Valid
	X1.4	0.730	0.227	Valid
	X1.5	0.653	0.227	Valid
	X1.6	0.752	0.227	Valid
	X1.7	0.551	0.227	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0.871	0.227	Valid
	X2.2	0.829	0.227	Valid
	X2.3	0.855	0.227	Valid
Intention To Quit	Y1.1	0.937	0.227	Valid
	Y1.2	0.901	0.227	Valid
	Y1.3	0.938	0.227	Valid
OCB	Y2.1	0.738	0.227	Valid
	Y2.2	0.806	0.227	Valid
	Y2.3	0.744	0.227	Valid
	Y2.4	0.764	0.227	Valid
	Y2.5	0.713	0.227	Valid

Sumber :Data primer diolah, 2022



**Uji Reliabilitas**

Teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam penelitian ini dengan teknik Cronbach's alpha (Ghozali, 2001). Apabila nilai *Cronbach ' s Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Jika nilai Cronbach's *CoefficientAlpha* lebih kecil 0,6, maka kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak *reliabel*. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	Keterangan
Kepuasan kerja	0.803	0.60	reliabel
Komitmen Organisasi	0.810	0.60	reliabel
<i>Intention to Quit</i>	0.915	0.60	reliabel
OCB	0.809	0.60	reliabel

Sumber :Data primer diolah, 2022

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinieritas.

- a. Persamaan 1: *Intention to Quit* sebagai variabel dependen.

**Uji Normalitas**

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Unstandar_residual	Batas	Keterangan
0,851	0,05	Normal

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.582	1.718	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.582	1.718	Tidak terjadi multikolinieritas

**Uji Heteroskedastisitas**

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.509	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Komitmen Organisasi	0.969	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2022



b. Persamaan 2: OCB sebagai variabel dependen

Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Unstandar_residual	Batas	Keterangan
0,155	0,05	Normal

Sumber : Data Primer, 2022

Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.582	1.718	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.582	1.718	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.325	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Komitmen Organisasi	0.782	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2022

**Analisis Hipotesis**

a. Persamaan 1: *Intention to Quit* sebagai variabel dependen

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda *Intention to Quit*

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	30.398				
Kepuasan Kerja	-0.422	-0.451	-4.325	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi	-0.536	-0.360	-3.446	0.001	Signifikan
F hitung	42.814				
Sig F	0.000				
R square	0.543				
Variabel Dependent	: <i>Intention to Quit</i>				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

## b. Persamaan 2: OCB sebagai variabel dependen

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda OCB

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	5.842				
Kepuasan Kerja	0.358	0.446	3.942	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi	0.383	0.300	2.653	0.010	Signifikan
F hitung	31.002				
Sig F	0.000				
R square	0.463				
Variabel Dependent	: OCB				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing berperan signifikan pada *intention to quit* dan OCB di UPTD Rusunawa Sleman.

Diekomendasikan penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ali Naqvi, S. A., Fahad, M., Atir, M., Zubair, M., & Shehzad, M. M. (2016). Productivity improvement of a manufacturing facility using systematic layout planning. *Cogent Engineering*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311916.2016.1207296>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Barbosa, J. P., & Supartha, W. G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Intention to Quit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Nasional Valadares). *Buletin Studi Ekonomi*2, 23.
- Bodroastuti, T., & Rulijaji, A. (2016). Analisis Organizational of Citizenship Behaviour Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jdeb*, 13(1), 15–31. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB>
- Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
- Fitriyah, F., & Djastuti, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kontrak Psikologis Terhadap Intention To Quit dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Steel, Tbk). *JURNAL BISNIS STRATEGI*, 29, 163–171. <https://doi.org/10.14710/jbs.29.2.163-171>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jaros, S. (2007). *Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues*. 7–26.
- Made Emma Aprillyani, A., & Surya Putra, M. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Intention to Quit Mediated by Organizational Commitment (Study at PT. Bintang Sidoraya Denpasar). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 173–179. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Nugroho, D. A., & Kunartinah. (2012). Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 153–169.
- Obeidat, B. Y. (2016). Exploring the Relationship between Corporate Social Responsibility, Employee Engagement, and Organizational Performance: The Case of Jordanian Mobile Telecommunication Companies. *International Journal of Communications*,

- Network and System Sciences*, 09(09), 361–386.  
<https://doi.org/10.4236/ijcns.2016.99032>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi  
Putra, B. A. I., & Dewi, A. A. S. K. (2016). TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR Bagus Asta Iswara Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi  
organisasi dalam usaha organisasi untuk bertahan dan dalam per. *Manajemen Unud*,  
5(8), 4892–4920.
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, R. B. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi.  
*Frum Ilmiah*. <https://doi.org/10.1016/j.eururo.2010.11.021>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Keorganisasian*. Pearson Prentice Hall. (R&J).
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. (2016). *Akutansi Keperilakuan*. Badan Penerbit Universitas  
Diponegoro.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sulistiyawati, N. L. K. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap  
Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali.  
*National Conference of Creative Industry, September, 5–6*.  
<https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1209>
- Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan  
Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Intention to Quit. *Jurnal Profit*, 6 No.2(3),  
23–31.
- Triyanto, Agus. Santosa, T. E. C. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan  
Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Management*,  
7(4), 1–86.
- Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).  
<https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>