

PENGARUH JOB SATISFACTION TERHADAP OCB DAN TURNOVER INTENTION

Febru Rida Ningsih dan Tutuk Ari Arsanti

Universitas Kristen Satya Wacana
Jalan Diponegoro no. 52-60 Salatiga
Telp. 0298-321212
febru_rifa@yahoo.com¹
tutuk.arsanti@staff.uksw.edu²

Abstract: This article aims to provide the impact of job satisfaction to OCB and turnover intention. This study used a quantitative method with a statistical analysis. Simple analysis regression used to test each hypotheses. The object of this research is a branch of national bank. Population in this research are entire employees of a brach of national bank that is e non frontliner employees. Non-probability sampling is used of this reseach. The measurement of job satiafaction and turnover intention variables used likert scale that developed by Rinaldi (2008) and measurement of OCB variable adopted from Organ (1988). The result of this research has shown that hypotheses one is rejected and hypotheses two is accepted. Eventually, through this article, an understanding that job satisfaction does not significantly influence to OCB but job satisfaction has significant influence to turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, OCB and Turnover Intention.

Abstrak: Artikel ini untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dan turnover intention. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik. Regresi sederhana digunakan untuk menguji setiap hipotesa yang dibangun. Obyek penelitian ini adalah salah satu cabang dari sebuah bank nasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari bank tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara non probability sampling. Alat ukur untuk variabel job satisfaction dan turnover intention menggunakan skala likert yang dikembangkan oleh Rinaldi (2008) sedangkan alat ukur untuk variabel OCB diadopsi dari Organ (1988). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesa satu ditolak sedangkan hipotesa kedua diterima. Melalui artikel ini dapat memahami bahwa job satisfaction tidak berpengaruh terhadap OCB tetapi job satisfaction berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci: Kepuasan kerja, OCB dan Turnover Intention

PENDAHULUAN

Dalam banyak hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak yang besar dalam sebuah organisasi. Banyak pandangan yang menjelaskan bagaimana variabel kepuasan kerja dapat berdampak positif bagi kinerja individu baik secara langsung ataupun

secara tidak langsung. Kepuasan yang diartikan sebagai perasaan positif ataupun negatif yang muncul dalam diri seorang karyawan sebagai wujud atas perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap kondisi pekerjaan yang dihadapi dapat menimbulkan dorongan dalam diri karyawan untuk berperilaku tertentu. Organizational citizenship behavior (OCB) atau

yang secara sederhana dipahami sebagai extra role yang dilakukan oleh karyawan dipercaya sebagai dampak yang muncul pada saat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Robbin dan Judge (2007) yaitu bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB karyawan. Sebaliknya perilaku yang mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau turnover intention merupakan dampak yang muncul ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novliadi (2007), Triyanto (2009) dan Yuliasia (2012) menjelaskan bahwa bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap keinginan keluarnya karyawan atau turnover intention Karyawan yang puas dengan hasil atau lingkungan kerjanya tidak akan mempunyai keinginan keluar dari pekerjaan. Demikian pula sebaliknya ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka keinginan keluar dapat ditekan.

Meskipun banyak dukungan dari hasil penelitian mengenai dampak kepuasan kerja terhadap OCB dan TI, namun demikian dalam penelitian lain juga di temukan hasil yang berbeda dalam mengkaji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB. Ackfeldt dan Coote (2000), menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan OCB pada karyawan Hal yang sama juga ditemukan oleh Alotaibi (2001) yaitu bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB pekerja di Kuwait. Kim, (2006) juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada organization citizenship behavior (OCB). Ketidakkonsistenan atas hasil yang ditemukan terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB mendorong penelitian ini dikaji kembali. Lebih lanjut, hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa karyawan yang sedang melakukan OCB pada saat itu pula karyawan merasa aman dan daya aktivitasnya tinggi, maka keinginan berpindah kerja cenderung rendah (Pristandia, 2013) juga menjadi dasar perlunya mengkaji kembali tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dan TI.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas peneliti tertarik untuk mengkaji kembali terhadap permasalahan tersebut, yang

dijabarkan melalui persoalan penelitian berikut:

Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB ?

Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ?

TELAAH TEORI

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Robbins (2008) menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan individu secara umum yang dikaitkan dengan pekerjaan. Perasaan positif ataupun negatif atas pekerjaan merupakan hasil dari sebuah proses evaluasi secara internal dalam diri seseorang. Kepuasan kerja dapat memunculkan suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh individu terhadap kondisi pekerjaannya. Fredericck Herzberg menjelaskan bahwa sejumlah faktor yang terkait dengan kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi *satisfiers* dan *dissatisfiers*. Hal tersebut dapat mengarahkan individu pada keberhasilan bahkan kegagalan di dalam pekerjaannya. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan perilaku individu di dalam menjalankan pekerjaannya.

Rivai (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan satu faktor terpenting yang dapat membentuk organizational citizenship behavior (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* atau penghargaan formal organisasi tetapi mampu meningkatkan efektifitas organisasi (Andriani, 2012). OCB merupakan perilaku sukarela seorang karyawan tidak termasuk ke dalam deskripsi formal pekerjaan sehingga jika tidak ditunjukkan maka karyawan tidak mendapatkan hukuman. Sedangkan Robbins (2006) menjelaskan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan. Dalam organisasi yang baik menggambarkan adanya tingkat produktifitas yang tinggi, tingkat absensi karyawan yang rendah. Budiharjo (2004) mengemukakan bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela / extra -role behavior yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku yang bersifat menolong,

serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta di nilai melalui evaluasi kinerja. Perilaku *extra-role* ini merupakan perilaku yang sangat diharapkan ketika dilakukan oleh karyawan, walau tidak terdeskripsi secara formal karena akan meningkatkan efektifitas dan kinerja.

Adanya anggapan bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB sangatlah logis (Rivai, 2004). Hal tersebut dipahami bahwa ketika karyawan merasa puas maka ada kecenderungan karyawan untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, bahkan lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2006). Pada umumnya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB dapat digambarkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya mengharapkan penghargaan dan kinerja yang baik, memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja, merasa aman di lingkungan kerjanya dan melanjutkan pekerjaan secara bangga dan tuntas dalam organisasi tersebut.

Dalam kondisi kepuasan kerja yang baik, karyawan mengharapkan organisasinya menjadi tempat kerja yang baik. Dengan demikian, pada saat karyawan merasa bahwa tempat kerjanya adalah tempat yang baik maka ada kecenderungan untuk menjaga kesuksesan sebuah organisasi tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Dalam kondisi tersebut, karyawan secara sukarela mau membantu rekan kerja yang berhubungan dengan pekerjaannya, serta menjalankan pekerjaannya secara kreatif agar kinerja organisasi terjaga bahkan meningkat. Pernyataan diatas di dukung sebelumnya oleh penelitian Sambung (2012), Darmawati (2003), Widyaningrum (2009), yuniar, dkk (2011), Sunarko (2012) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini dikembangkan hipotesa pertama yaitu:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memilih keluar dalam organisasi. Dengan demikian, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terkait dengan pekerjaannya menjadi faktor penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja yang di rasakan dapat mempengaruhi sikap seseorang untuk memilih untuk tetap bertahan atau memilih keluar dari pekerjaannya. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain (Andini, 2006).

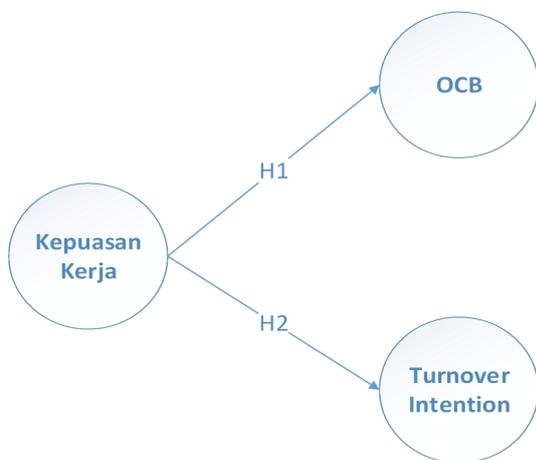
Turnover intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari suatu organisasi atau meninggalkan pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi yang dilakukan dalam diri individu mengenai keberlanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Pristandia, 2012). Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam suatu organisasi. Meskipun adanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun demikian turnover yang tinggi dalam sebuah organisasi lebih banyak membawa pengaruh kurang baik bagi organisasi.

Yuliasia (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar. Karyawan yang relatif puas terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan lebih lama dan dapat menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Robbins (2006) dalam yuliasia (2012) menjelaskan individu yang merasa terpuaskan cenderung untuk bertahan dalam organisasi sedangkan individu yang kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho (2012) juga menghasilkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dibangun hipotesa yang kedua yaitu:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar (Turnover Intentions)

Berdasarkan telaah teori di atas, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian secara sederhana sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan satuan pengamatan yaitu Perusahaan Bank Nasional Kantor Cabang Purwodadi. Satuan analisis pada karyawan Bank Nasional kantor cabang Purwodadi, populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank Nasional kantor cabang Purwodadi. Dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling yaitu purposive sampling dengan karakteristik sampel yang dipakai yaitu karyawan non frontliner. Jenis data yang di gunakan pada penelitian ini adalah data primer yang di peroleh langsung dari sumber data melalui kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert yaitu untuk menelaah seberapa kuat subjek berpendapat setuju atau tidak setuju. Alat ukur Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dalam penelitian Rinaldi (2008). Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur OCB dikembangkan oleh Organ (1988). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji normalitas terhadap data yang hendak diolah dilakukan sebagai salah satu langkah dalam uji asumsi klasik. Analisis data menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 for windows.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa dengan menggunakan 30 responden dari masing-masing indikator yang di gunakan sebagai pernyataan dalam kuesioner. Menurut Hair et al., (2010), suatu indikator dinyatakan valid jika nilai corrected item-total correlation e'' 0,361 dan dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Hasil uji dengan menggunakan SPSS 17.0 menemukan bahwa semua item kepuasan kerja valid, 5 item OCB valid dan 12 item Turnover Intention valid dengan nilai corrected item to total correlation di atas 0,361. Dengan demikian item yang valid tersebut dapat di pakai dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linear Sederhana.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai á kepuasan kerja, OCB dan Turnover intention dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.6

Hasil Uji Normalitas

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas. Pengujian terhadap normalitas data variable penelitian menggunakan One Sample-Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil pengujian normalitas terhadap variable kepuasan kerja, OCB dan keinginan keluar menunjukkan bahwa untuk variable kepuasan kerja diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov (KS-Z) sebesar 1.044 dengan angka signifikan sebesar 0,226 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data variable kepuasan kerja terdistribusi normal. Untuk variable OCB diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov (KS Z)

sebesar 0.869 dengan angka signifikan sebesar 0,437 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data variable OCB tergolong terdistribusi normal. Untuk variable Turnover intention diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov (KS Z) sebesar 1.047 dengan angka signifikan sebesar 0.223 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data variable keinginan keluar terdistribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan regresi sederhana pada hipotesa 1 yang dibangun ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Model Summary ^b					
Mo	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.068 ^a	.005	-.031	.60744	2.191
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour					
Coefficients ^a					
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficient	Coefficient			
Model Summary ^b					
Mo	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.068 ^a	.005	-.031	.60744	2.191
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behaviour					

Berdasarkan hasil olahan data di atas terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,719 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian hipotesa 1 dinyatakan di tolak. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Dari hasil yang diperoleh dapat dipahami bahwa kepuasan kerja yang dimiliki dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya tidak serta merta mempengaruhi karyawan untuk memunculkan perilaku extra/role atau OCB. Kepuasan kerja yang dibangun atas kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan, sifat pekerjaan yang dihadapi, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kepenyelaaan dan kesempatan promosi yang disediakan ternyata belum mampu untuk mendorong karyawan BRI untuk berperilaku extra/role atau OCB. Berdasarkan teori yang sudah dikembangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB karyawan. Dalam analisis statistika, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak cukup besar menjelaskan OCB karyawan. Dengan demikian, banyak faktor lain yang dapat lebih menjelaskan OCB karyawan. Adanya perbedaan status karyawan di tempat kerja yaitu karyawan kontrak atau karyawan tetap juga dipercaya mempunyai kontribusi terhadap OCB karyawan. Dalam penelitian ini 63.3% responden berstatus karyawan kontrak atau tidak tetap. Hal tersebut memungkinkan berkontribusi terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Adanya perbedaan status pekerjaan diduga juga mempunyai andil dalam memunculkan OCB. Adanya kemungkinan bahwa karyawan berstatus kontrak mempunyai kecenderungan untuk menunjukan perilaku yang positif dan kinerja yang baik terhadap organisasi karena adanya harapan terhadap keberlanjutan masa kerjanya dan perubahan status pekerja dari kontrak menjadi tetap. Dalam hal ini dipahami bahwa OCB dapat dimunculkan bukan karena semata-mata dipengaruhi oleh kepuasan kerja tetapi ada alasan lain seperti keinginan untuk diangkat menjadi karyawan tetap ataupun faktor lainnya. Munculnya OCB dalam diri karyawan juga bisa diakibatkan karena karakter yang dimiliki karyawan seperti rasa iba yang besar terhadap orang lain, sehingga keinginan membantu teman yang masih belum selesai target kerjanya menjadi alasan seseorang bertindak extra/role dalam pekerjaannya. Kemungkinan lain seperti besarnya waktu yang digunakan karyawan dalam bekerja mendorong untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar tugas dan tanggungjawabnya

seperti ikut membantu pekerjaan teman lain yang belum selesai pekerjaannya daripada hanya untuk menunggu waktu pulang.

Pernyataan-pernyataan yang ditemukan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak selalu mempengaruhi sikap karyawan untuk melakukan OCB terhadap lembaga/perusahaan di tempat kerjanya. Meskipun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya oleh Yuniar,dkk (2011), Darmawati (2013), Widyaningrum (2009) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Namun demikian, dapat dipahami bahwa terdapat faktor lain selain kepuasan kerja yang dapat menjelaskan OCB seperti status dan karakteristik individu dalam organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan regresi sederhana pada hipotesa 2 yang dibangun ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Model Summary ^b					
Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.948 ^a	.899	.895	.21005	1.898

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coeffici ents	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Con stant)	.252	.235		1.071	.293
Kepu asan Kerja	.961	.061	.948	15.768	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil olahan data di atas terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian hipotesa 2 dinyatakan diterima atau dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berdasarkan analisa statistika tersebut dapat dipahami bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa puas atau tidaknya karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja yang di ukur dari sifat pekerjaan, gaji, rekan kerja, promosi dan penyelia dapat mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan di Bank Nasional kantor cabang Purwodadi. Namun demikian masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan.

Meskipun hasil staistika menunjukkan bahwa lebih dari 80% kepuasan kerja mampu menjelaskan turnover intention atau keinginan karyawan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaannya, secara teoriterdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention. Faktor lain tersebut antara lain kondisi kerja dalam perusahaan, keuntungan bekerja dalam perusahaan dan pengakuan seperti pujian atas pekerjaan yang dilakukan. Hal-hal tersebut dipercaya dapat menekan tingkat turnover intention karyawan untuk tetap rendah. Pernyataan ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robbins (2003) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Hasil penelitian ini di dukung penelitian sebelumnya oleh Nugroho (2012), Yuliasia (2012), Novliadi (2007) dan Triyanto (2009) yang hasilnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

KESIMPULAN DAN PENUTUP

Berdasarkan data yang di peroleh dan adari analisis data yang dilakukan maka di pero-

leh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi dengan nilai signifikan sebesar 0,719 lebih besar dari 0,05, maka H1 ditolak.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H2 diterima.

Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesa yang didasarkan pada penelitian – penelitian sebelumnya tidak selalu sama hasilnya dengan penelitian ini. dimungkinkan karena perbedaan –perbedaan latar belakang yang berbeda dan indikator yang mempengaruhi pernyataan – pernyataan responden yang berbeda.

IMPLIKASI

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi wacana untuk penelitian yang berhubungan dengan: Kepuasan Kerja, OCB dan Turnover Intention. Melalui hasil penelitian ini, dapat menambah referensi baik bagi praktisi ataupun bagi para penelitian selanjutnya untuk memperhatikan sejumlah faktor penting lain yang dapat berdampak dalam upaya organisasi untuk meningkatkan OCB karyawan dan menjaga agar *turnover intention* untuk tetap rendah. Dengan demikian, variabel seperti status pekerja di tempat kerja ataupun karakteristik individu karyawan mempunyai kemungkinan untuk mempengaruhi munculnya OCB dan *turnover intention* selain faktor kepuasan kerja.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat sejumlah keterbatasan yang dapat diperbaiki dan menjadi pertimbangan dalam kebutuhan penelitian di masa yang akan datang. Sejumlah keterbatasan dan saran antara lain:

1. Pada penelitian ini responden adalah karyawan Bank Nasional yang berstatus tetap maupun kontrak. Pada penelitian selanjutnya perlu di lakukan perbandingan antara karya-

wan tetap dengan karyawan kontrak. Sehingga dapat diteilti lebih lanjut apakah ada perbedaan antara status karyawan tetap ataupun kontrak dalam hubungannya dengan persoalan kepuasan kerja, OCB dan *turnover intention*.

2. Dalam penelitian ini ditemukan nilai R square pada hipotesa 1 dan hipotesa 2 yang rendah artinya terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi OCB karyawan dan turnover karyawan. Pada penelitian selanjutnya perlu memasukan variabel lain antara lain karakteristik individu, status pekerja bahkan sejumlah variabel lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, keadilan organisasi yang dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap OCB dan turnover Intention.
3. Kelemahan Pada penelitian ini sample yang digunakan relatif kecil yaitu jumlah responden hanya sebanyak 30 responden dan hanya di lakukan pada satu kantor cabang sehingga untuk penelitian kedepan dapat dilakukan dengan sample yang lebih besar dan memperluas area penelitian dengan menambah unit-unit kerja yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackfeldt, Anna L. & Coote, Leonard V. 2000. *An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviors ANZMAC 2000 Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge* 217
- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. Magister Manajemen .Universitas Diponegoro Semarang
- Andriani, dkk. 2012. *Organizational Citizenship behavior dan kepuasan kerja*. Jurnal penelitian Psikologi. Vol.03,No. 01, 341-345
- Alotaibi, Adam G. 2001. *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study public of Public Personnel in Kuwait, Public Personnel Management; Fall 2001; 303, ABI/Inform Research p.363*

- Budihardjo, A. 2004. Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB). Forum Manajemen Prasetiya Mulya Tahun ke-XVI
- Darmawati, dkk. 2003. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB*. Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta
- Kim, Sangmook. 2006. *Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea*, *International Journal of Manpower*, Vol.27 No. 8, 2006 pp.722-740
- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Universitas Sumatera Utara: Medan
- Nugroho, K. A. 2012. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar*. Fakultas Ekonomi Akuntansi UMS : Surakarta
- Organ, D.W.1988. The Motivational basis Of OCB in Research in Organizational behavior. Vol, 12. Barry M. Staw dan Lawrence L Comming. Eds.greenwich,Ct: JAI Press 43-72
- Paramita. 2008. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi ocb pegawai kontrak*. Tesis program magister manajemen Universitas Diponegoro: Semarang
- Pristandia. 2012. *Analisis pengaruh OCB dan Organisasi komitmen terhadap Turnover Intention*. Binus University: Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Macanan Jaya Cemerlang: Indonesia
- Robbins Stephen P dan Judge T. 2007. *Perilaku organisasi Salemba empat: jakarta*
- Rinaldi . 2008. *Analisis perbandingan penggunaan tenaga kerja outsouccing dan non outshorching*. skripsi. fakultas teknologi pertanian: Bogor
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sambung, R. 2011. *Pengaruh kepuasan Kerja terhadap OCB-i dan OCB-o dengan dukungan Organisasi sebagai variabel moderating*. Universitas palangkaraya. Vol 5 No.2
- Sunarko . 2012. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB serta Dampaknya pada Resiliensi Karyawan*. Binus University: Jakarta
- Triyanto, Agus (2009). *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Journal Manajemen*, Vol.7, no.4, 2.
- Widyaningrum. 2009. *Pengaruh Keadilan terhadap kepasan kerja, Komitmen Organisasi dan OCB*. Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara: Surabaya
- Yuliasia, dkk. 2012. *Analisis Variabel yang mempengaruhi keinginan berpindah (turnover intention) dengan SEM*. *Jurnal teknologi pertanian*. Vol 13 No.1
- Yuniar, dkk. 2011. *Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan OCB*. Fakultas psikologi universitas Diponegoro: Semarang