

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum PT. X di Banjarmasin

PT. X Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* yang telah mempunyai banyak cabang di Indonesia dan berpusat di kota Surabaya. Sebagai perusahaan yang telah berdiri sejak awal tahun 1960, perusahaan ini telah mempunyai sebanyak 22 cabang yang tersebar, salah satunya berada di Banjarmasin. Adanya PT. X sebagai salah satu perusahaan *outsourcing* terbesar di Indonesia, PT. X tentunya memberikan pengaruh yang cukup besar dalam pertumbuhan ekonomi dengan adanya pembukaan lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja.

Visi perusahaan ini yaitu menjadi perusahaan yang memberikan jasa untuk pendistribusian, layanan iklan *outdoor*, layanan *outsourcing*, serta memberikan *rating* yang tinggi untuk pelanggan. Perusahaan berusaha untuk membangun kemitraan jangka panjang dengan pelanggannya serta menjadi rekan yang mempunyai manfaat produktivitas dan memaksimalkan profitabilitas pelanggan. Adapun misi yang ingin dicapai oleh perusahaan ini melalui pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia yang memadai bagi para *principle*, dengan cara diadakannya pelatihan para karyawan, memberikan pengetahuan, serta meningkatkan kemampuan dan etika yang mana sebagai berikut:

- a. Jujur, karena prinsip yang ditanamkan pada PT. X Banjarmasin yaitu untuk bekerja secara jujur dan memiliki budi pekerti yang baik kepada *principle* ataupun klien.
- b. Kreatif, dimana PT. X Banjarmasin berusaha untuk memberikan berbagai solusi pada setiap masalah dan memberikan kenyamanan bagi setiap klien
- c. Efektif, PT. X berfokus dalam mengolah proyek dengan cara yang efektif dan fokus pada tujuan dalam membuktikan diri
- d. Setia, PT. X dapat berkembang bersamaan dengan klien juga memberikan dukungan untuk terus berkembang dan mencapai tujuan
- e. Aktif, keterlibatan pada proyek dalam membuat dan mengaplikasikan sebuah perencanaan yang unik dan menarik, dimana PT. X selalu melibatkan klien sebagai bagian dalam perencanaannya
- f. Aman, merupakan prioritas utama PT. X Banjarmasin untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, lingkungan yang terawat, Kesehatan yang terjaga, serta jaminan Kesehatan di tempat kerja.

2. Struktur Organisasi PT. X di Banjarmasin



B. Data Penelitian

1. Alur Penelitian

Berikut merupakan prosedur penelitian untuk mengetahui bagaimana alur penelitian dalam dilaksanakannya penelitian:

TABEL 4.1 ALUR PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Keterangan
1.	Senin, 19 September 2022	Menentukan lokasi, subjek, dan objek yang ingin diteliti	Penyusunan proposal penelitian
2.	Jumat, 23 September 2022	Studi pendahuluan, melakukan wawancara dan mengumpulkan informasi mengenai populasi	Mendatangi PT. X Banjarmasin
3.	Sabtu, 24 September	Penyusunan proposal penelitian	

LANJUTAN TABEL 4.1

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Keterangan
4.	Senin, 26 September 2022	Konsultasi proposal penelitian dan persetujuan untuk maju melakukan seminar proposal	Mendapatkan persetujuan dosen pembimbing (Bapak Imadduddin, MA)
5.	Jumat, 14 Oktober 2022	Seminar proposal penelitian	Melakukan seminar di ruang Munaqasyah
6.	20 September – 5 Oktober 2023	Melakukan perbaikan BAB 1 – 3	Konsultasi dengan dosen pembimbing (Bapak Imadduddin, MA)
7.	Senin, 16 Oktober 2023	Menyusun skala untuk uji coba (<i>tryout</i>) penelitian dan memeriksakannya kepada 3 orang <i>Professional Judgment</i>	Konsultasi terkait skala penelitian dengan <i>Professional Judgment</i> dan dosen pembimbing (Bapak Imadduddin, MA)
8.	Rabu, 29 November 2023	Mendapatkan izin untuk melakukan <i>tryout</i> dan menyebarkan skala yang ingin di- <i>tryout</i> kepada 30 orang karyawan	<i>Tryout</i> dilakukan dengan menyebarkan <i>Gform</i> kepada masing-masing karyawan melalui <i>WhatsApp</i> satu persatu
9.	Minggu, 3 Desember 2023	<i>Scoring</i> hasil data <i>tryout</i> dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas	<i>Scoring</i> menggunakan SPSS
10.	Kamis, 7 Desember 2023	Melakukan penelitian dengan menyebarkan skala yang sudah dipastikan valid dan reliabel kepada 143 orang karyawan melalui <i>Gform</i>	Skala dibagikan melalui ARO/RO yang kemudian disebar ke masing-masing grup <i>WhatsApp</i>

LANJUTAN TABEL 4.1

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Keterangan
11.	Rabu, 13 Desember 2023	Penelitian selesai dilaksanakan, data yang telah dikumpulkan kemudian langsung diolah untuk diketahui hasil dari analisis data, uji normalitas, linearitas, hipotesis, serta aspek pembentuk utamanya. Kemudian data yang telah terkumpul disusun dalam satu pembahasan	Scoring menggunakan SPSS
12.	Senin, 19 Desember 2023	Mengkonsultasikan hasil dari penelitian dan melakukan perbaikan	Konsultasi dengan dosen pembimbing (Bapak Imadduddin, MA)
13.	Jumat, 22 Desember 2023	Mendapatkan persetujuan untuk melakukan sidang Munaqasyah	Mendapatkan persetujuan dosen pembimbing (Bapak Imadduddin, MA)

2. Alur Mendapatkan Subjek

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan PT. X Banjarmasin yang dulunya pernah menjadi lokasi Praktik Kerja Psikologi (magang) pada tanggal 11 Juli sampai dengan 02 September 2022. Setelah dilakukan berbagai studi pendahuluan untuk mengetahui subjek dan objek yang ingin diteliti, peneliti tertarik untuk meneliti Generasi Z yang ada di PT. X Banjarmasin. Peneliti mendapatkan data bahwa terdapat 309 orang karyawan yang bekerja di PT. X Banjarmasin dan berdasarkan data tersebut didapatkan juga hasil bahwa karyawan yang ada di PT. X Banjarmasin saat ini didominasi oleh Generasi Z berusia 17 – 28 tahun. Dalam menentukan sampel yang sesuai dengan kriteria yang ingin diteliti, peneliti mencari sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan dalam menentukan

jumlahnya, peneliti mengambilnya berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kepercayaan sebesar 90% atau taraf kesalahan sebesar 10% sehingga didapatkan sampel dengan jumlah 143 orang karyawan. Adapun kriteria subjek yang ingin diteliti diantaranya adalah:

- a. Karyawan SPG, BA, MD, dan Sales di PT. X Banjarmasin
- b. Laki-laki dan Perempuan
- c. Generasi Z berusia 17 – 28 tahun
- d. Bersedia menjadi responden penelitian

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum membagikan kuesioner kepada subjek penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan *try out* kepada 50 karyawan di PT. X Banjarmasin yang telah diperiksa terlebih dahulu skalanya kepada 3 orang *Professional Judgment* (PJ) sebelum dibagikan untuk dilakukan *try out*. Skala yang telah diperiksa oleh PJ kemudian diperbaiki dan diperiksa kembali oleh dosen pembimbing. Setelah skala tersebut disetujui untuk disebar, peneliti membuat Gform dan membagikannya kepada karyawan yang sesuai dengan kriteria. Melalui data hasil dari *tryout* yang telah terkumpul, uji validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan untuk mengetahui seberapa valid dan reliabel item yang ingin diujikan.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dibuat bisa digunakan untuk mengukur variabel sesuai dengan konsep atau definisi operasional dari variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, uji validitas hanya dilakukan kepada skala *organizational citizenship behavior* (OCB) yang

dimodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Muh. Arya pada tahun 2021.¹ Adapun skala OCB yang diambil berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Organ yang berjumlah lima aspek yang kemudian peneliti kembangkan menjadi 44 item untuk diuji coba sebelumnya. Dari hasil uji validitas tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat 17 item yang tidak valid untuk digunakan karena r hitung $<$ r tabel (0,361), dan 27 item valid yang dapat digunakan karena r hitung $>$ r tabel (0,361). Sehingga pada skala OCB ini terdapat 27 item yang dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian sebagaimana tabel berikut

TABEL 4.2 *BLUE PRINT* SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SETELAH UJI COBA VALIDITAS

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	<i>Altruism</i>	Memberikan pertolongan untuk orang lain dalam melakukan pekerjaannya	36, 33, 25, 20	3, 12	6
2	<i>Civic Virtue</i>	Perilaku partisipasi serta memperlihatkan kepedulian terhadap perusahaan	40, 44, 19, 43, 5		5
3	<i>Conscientiousness</i>	Kinerja karyawan yang melebihi standar kinerja	22, 21, 23, 18	39	5
4	<i>Courtesy</i>	Perilaku sopan serta sesuai dengan aturan	17, 38, 9, 1, 26	35	6

¹Muh. Arya, "Pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Makassar" (Skripsi, Makassar, Universitas Bosowa, 2021).

LANJUTAN TABEL 4.2

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
5	<i>Sportsmanship</i>	Menunjukkan kesediaan untuk mentoleransi kondisi yang tidak menguntungkan	24, 14, 30	29, 15	5
Jumlah					27

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dibuat mempunyai sifat yang tetap (konsisten) dalam mempresentasikan nilai yang terdapat dalam variabel. Pada penelitian ini, uji reliabilitas hanya dilakukan kepada skala OCB. Uji reliabilitas dilakukan melalui bantuan program SPSS, dimana pada uji reliabilitas alat ukur dapat dipercaya apabila suatu konstruk variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06.²

TABEL 4.3 Uji Reliabilitas Item Skala *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	27

Pada tabel 4.3, skala OCB mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.937 > 0,06$. Adanya hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa skala untuk OCB yang telah diuji coba bersifat reliabel dan bisa digunakan sebagai alat ukur.

²Ivan Gumilar, *Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen* (Bandung: Utamalab, 2007),

D. Hasil Analisis Data Dan Interpretasi

1. Gambaran Responden Penelitian

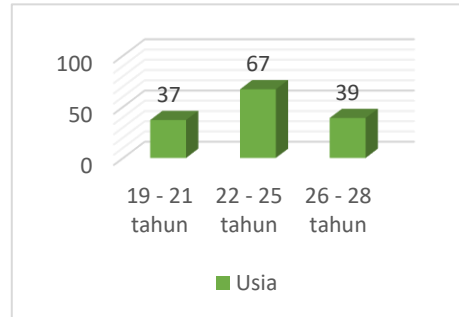
Pada penelitian yang dilakukan dalam tugas akhir ini, responden yang diambil merupakan karyawan-karyawan generasi Z yang bekerja di PT. X Banjarmasin dengan jumlah sebanyak 143 sampel dari 309 populasi yang meliputi SPG (*Sales Promotion Girls*), BA (*Beauty Advisor*), MD (*Merchandise Displayer*) dan Sales untuk diambil datanya. Dari 33 item yang digunakan, terdapat 27 item untuk skala *organizational citizenship behavior*, dan 6 item untuk skala *turnover intention*. Kuesioner penelitian disebarikan melalui ARO/RO yang ditugaskan untuk menyebarkan ke masing-masing grup karyawan, lalu setelah data terkumpul, data diolah untuk diketahui lebih lanjut hasil yang ingin diketahui sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dirumuskan. Adapun hasil deskripsi umum dalam penelitian ini berdasarkan usia, posisi, dan masa kerja sebagai berikut:

TABEL 4.4 DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	19 – 21 tahun	37	26%
2	22 – 25 tahun	67	36%
3	26 – 28 tahun	39	28%

Pada tabel 4.4 tersebut, terdapat hasil dari usia para responden dengan kriteria generasi Z dimana responden yang paling banyak yaitu responden yang berusia 22 – 25 tahun dengan persentase 36%. Sedangkan responden yang paling sedikit yaitu responden yang berusia 19 – 21 tahun dengan persentase 26%.

GAMBAR 4.1 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN USIA

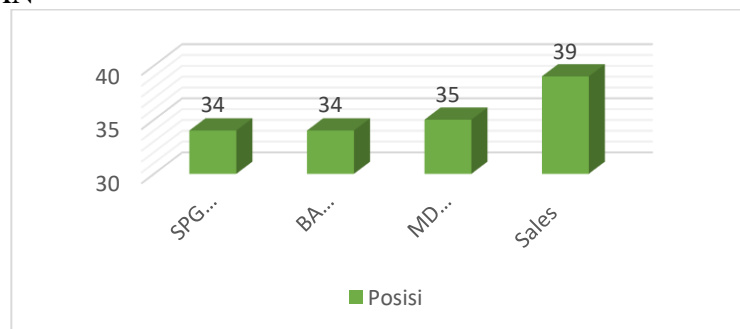


TABEL 4.5 DATA RESPONDEN BERDASARKAN POSISI PEKERJAAN

No.	Posisi	Frekuensi	Persentase
1	SPG (<i>Sales Promotion Girls</i>)	35	24,5%
2	BA (<i>Beauty Advisor</i>)	34	23,8%
3	MD (<i>Merchandise Displayer</i>)	35	24,5%
4	Sales	39	27,3%

Pada tabel 4.5 tersebut terdapat hasil bahwa responden yang bekerja sebagai SPG sebanyak 35 orang dengan persentase 24,5%, posisi BA sebanyak 34 orang dengan persentase 23,8%, posisi MD sebanyak 35 orang dengan persentase 24,5%, dan posisi Sales sebanyak 39 orang dengan persentase 27,3%.

GAMBAR 4.2 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN POSISI PEKERJAAN

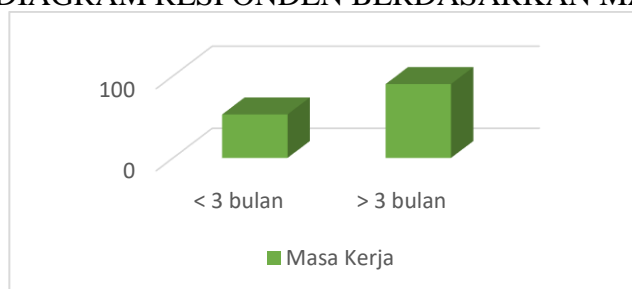


TABEL 4.6 DATA RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 3 bulan	53	37,1%
2	> 3 bulan	90	62,9%

Tabel 4.6 menunjukkan data responden berdasarkan masa kerja mereka, Dimana karyawan yang bekerja selama kurang dari 3 bulan yaitu sebanyak 53 orang atau 37,1%, dan karyawan yang bekerja selama lebih dari 3 bulan yaitu sebanyak 90 orang atau 62,9%.

GAMBAR 4.3 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA



2. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum data-data yang diperoleh dari masing-masing variabel yang diteliti. Informasi tersebut kemudian ditampilkan berupa bentuk grafik histogram data kelompok dan distribusi frekuensi data kelompok.³

TABEL 4.7 *OUTPUT* SPSS STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	143	59	125	90,57	15,994
<i>Turnover Intention</i>	143	6	30	21,32	7,555
Valid N (listwise)	143				

Dari hasil uji deskriptif tersebut, dapat digambarkan bahwa distribusi yang peneliti dapatkan adalah pada variabel OCB (X) dideskripsikan bahwa nilai

³Samsu, *Metode Penelitian: (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Depelovpement*, 153.

minimum yang didapatkan adalah 59, dan nilai maksimum yang didapatkan yaitu 125 dari total keseluruhannya. Adapun *mean* OCB pada penelitian ini yaitu sebesar 91,02 dan standar deviasi dari variabel OCB ini adalah sebesar 15,808. Sedangkan pada variabel *turnover intention* (Y) pada data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum yang didapatkan adalah 6, dan nilai maksimum yang didapatkan yaitu 30 dari total keseluruhannya. Sehingga nilai *mean turnover intention* pada penelitian ini yaitu sebesar 21,06 dan standar deviasinya adalah sebesar 7,729.

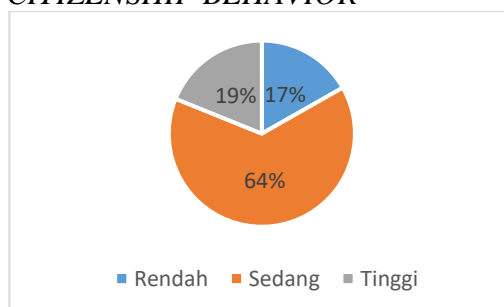
a. Analisis Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dalam tabel 4.7, pada variabel OCB nilai mean yang didapatkan adalah sebesar 90,57, dan standar deviasi pada variabel tersebut adalah 15,994. Nilai-nilai yang sudah didapatkan kemudian dihitung menggunakan rumus untuk dihitung kategori variabelnya, sehingga menghasilkan:

TABEL 4.8 HASIL KATEGORISASI VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 75$	24	17%
Sedang	$75 < X < 107$	92	64%
Tinggi	$107 > X$	27	19%

GAMBAR 4.4 DIAGRAM KATEGORISASI DATA TINGKAT VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*



Berdasarkan tabel 4.8 dan gambar 4.4 di atas, tingkat OCB yang ada pada karyawan generasi Z di PT. X Banjarmasin mempunyai hasil sebanyak 24 orang

(17%) dalam kategori rendah, 92 orang (64%) dalam kategori sedang, dan 27 orang (19%) dalam kategori tinggi.

TABEL 4.9 HASIL KATEGORISASI VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* BERDASARKAN POSISI

Posisi	Kategori <i>Organizational Citizenship Behavior</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
SPG (<i>Sales Promotion Girls</i>)	5	18	12	35
BA (<i>Beauty Advisor</i>)	7	17	10	34
MD (<i>Merchandise Displayer</i>)	5	28	2	35
Sales	7	29	3	39
Total	24	92	27	143

Pada tabel 4.9 didapatkan hasil bahwa untuk kategori OCB pada karyawan yang bekerja di posisi SPG berjumlah 5 orang berada di kategori rendah, 18 orang yang berada di kategori sedang, dan 12 orang untuk kategori tinggi. Pada posisi BA terdapat 7 orang yang berada di kategori rendah, 17 orang di kategori sedang, dan 10 orang di kategori tinggi. Pada kategori MD terdapat 5 orang karyawan yang berada pada kategori rendah, 28 orang di kategori sedang, dan 2 orang dengan kategori tinggi, Adapun pada posisi Sales, terdapat 7 orang berada di kategori rendah, 29 orang di kategori sedang, dan 3 orang yang berada di kategori tinggi.

TABEL 4.10 HASIL KATEGORISASI VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* BERDASARKAN USIA

Usia	Kategori <i>Organizational Citizenship Behavior</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
19 – 21 tahun	10	21	6	37
22 – 25 tahun	10	43	14	67
26 – 28 tahun	4	28	7	39
Total	24	92	27	143

Pada tabel 4.10 didapatkan hasil untuk kategorisasi berdasarkan usia, bahwa karyawan dengan usia 19 – 21 pada kategori rendah terdapat 10 orang karyawan, pada kategori sedang terdapat 21 karyawan, dan pada kategori tinggi terdapat 6

karyawan. Pada karyawan yang berusia 22 – 25 tahun diketahui ada 10 orang karyawan dengan kategori rendah, 21 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 15 karyawan dengan kategori tinggi. Sedangkan pada karyawan berusia 26 – 28 tahun terdapat 4 orang karyawan di kategori rendah, 28 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 7 orang karyawan dengan kategori tinggi.

TABEL 4.11 HASIL KATEGORISASI VARIABEL *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Kategori Organizational Citizenship Behavior			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
< 3 bulan	14	34	5	53
> 3 bulan	10	58	22	90
Total	24	92	27	143

Pada tabel 4.11 hasil kategorisasi variabel OCB berdasarkan masa kerja untuk karyawan yang bekerja kurang dari 3 bulan terdapat 14 orang karyawan dengan kategori rendah, 34 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 5 orang karyawan dengan kategori tinggi. Adapun kategorisasi variabel OCB berdasarkan masa kerja untuk karyawan yang bekerja lebih dari 3 bulan terdapat 10 orang karyawan dengan kategori rendah, 58 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 22 orang karyawan dengan kategori tinggi.

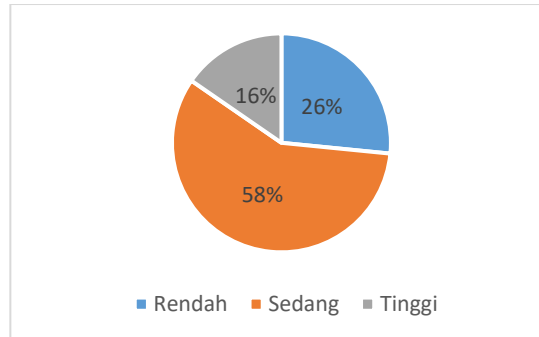
b. Analisis Data Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.6 pada variabel *turnover intention* nilai *mean* yang didapatkan adalah sebesar 21,32, dan standar deviasi pada variabel tersebut adalah 7,555. Adapun hasil yang didapatkan adalah:

TABEL 4.12 HASIL KATEGORISASI VARIABEL *TURNOVER INTENTION*

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 14$	38	26%
Sedang	$14 < X < 29$	83	58%
Tinggi	$29 > X$	22	16%

GAMBAR 4.5 DIAGRAM KATEGORISASI DATA TINGKAT *TURNOVER INTENTION*



Berdasarkan tabel 4.12 dan gambar 4.5 di atas, tingkat *turnover intention* yang ada pada karyawan generasi Z di PT. X Banjarmasin mempunyai hasil sebanyak 38 orang (26%) dalam kategori rendah, 83 orang (58%) dalam kategori sedang, dan 22 orang (16%) dalam kategori tinggi.

TABEL 4.13 HASIL KATEGORISASI VARIABEL *TURNOVER INTENTION* BERDASARKAN POSISI

Posisi	Kategori <i>Turnover Intention</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
SPG (<i>Sales Promotion Girls</i>)	14	15	6	35
BA (<i>Beauty Advisor</i>)	14	18	2	34
MD (<i>Merchandise Displayer</i>)	5	23	7	35
Sales	5	27	7	39
Total	38	83	22	143

Pada tabel 4.13 didapatkan hasil bahwa untuk kategori *turnover intention* pada karyawan yang bekerja di posisi SPG berjumlah 14 orang berada di kategori rendah, 15 orang yang berada di kategori sedang, dan 6 orang untuk kategori tinggi. Pada posisi BA terdapat 14 orang yang berada di kategori rendah, 18 orang di kategori sedang, dan 2 orang di kategori tinggi. Pada kategori MD terdapat 5 orang karyawan yang berada pada kategori rendah, 23 orang di kategori sedang, dan 7 orang dengan kategori tinggi, Adapun pada posisi Sales, terdapat 5 orang berada di

kategori rendah, 27 orang di kategori sedang, dan 7 orang yang berada di kategori tinggi.

TABEL 4.14 HASIL KATEGORISASI VARIABEL *TURNOVER INTENTION* BERDASARKAN USIA

Usia	Kategori <i>Turnover Intention</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
19 – 21 tahun	5	27	5	37
22 – 25 tahun	19	34	14	67
26 – 28 tahun	14	22	3	39
Total	38	83	22	143

Pada tabel 4.14 didapatkan hasil untuk kategorisasi berdasarkan usia, bahwa karyawan dengan usia 19 – 21 pada kategori rendah terdapat 5 orang karyawan, pada kategori sedang terdapat 27 karyawan, dan pada kategori tinggi terdapat 5 karyawan. Pada karyawan yang berusia 22 – 25 tahun diketahui ada 19 orang karyawan dengan kategori rendah, 34 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 14 karyawan dengan kategori tinggi. Sedangkan pada karyawan berusia 26 – 28 tahun terdapat 14 orang karyawan di kategori rendah, 22 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 3 orang karyawan dengan kategori tinggi.

TABEL 4.15 HASIL KATEGORISASI VARIABEL *TURNOVER INTENTION* BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Kategori <i>Turnover Intention</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
< 3 bulan	7	38	8	53
> 3 bulan	31	45	14	90
Total	38	83	22	143

Pada tabel 4.15 hasil kategorisasi variabel *turnover intention* berdasarkan masa kerja untuk karyawan yang bekerja kurang dari 3 bulan terdapat 7 orang karyawan dengan kategori rendah, 38 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 8 orang karyawan dengan kategori tinggi. Adapun kategorisasi variabel *turnover intention* berdasarkan masa kerja untuk karyawan yang bekerja lebih dari 3 bulan

terdapat 31 orang karyawan dengan kategori rendah, 45 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 14 orang karyawan dengan kategori tinggi..

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah tahap yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang diteliti mengikuti atau mendekati distribusi normal.⁴ Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji *Kolmogorov Smirnov* yang mempunyai konsep untuk membandingkan distribusi data yang diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku.⁵

TABEL 4.16 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		143
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.35861825
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.050
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 4.16 hasil uji normalitas menggunakan uji *Komogorov-Smirnov* terdapat hasil nilai signifikansi berjumlah 0,200. Dari hasil signifikansi tersebut

⁴Syafrizal Helmi Situmorang and Muslich Lufti, *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3rd ed. (Medan: USU Press, 2014), 114.

⁵Ali Sahab, *Buku Ajar Analisis Kuantitatif Ilmu Politik Dengan SPSS* (Surabaya: Airlangga University Press, 2019), 161.

dapat dijelaskan bahwa nilai sig. $0,200 > 0,05$ yang berarti variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *turnover intention* berdistribusi normal.

b. Uji linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mencari apakah terdapat persamaan diantara garis regresi variabel X terhadap variabel Y. uji linearitas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak, juga untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diteliti secara teori sesuai atau tidak sesuai dengan hasil observasi yang ada.⁶

TABEL 4.17 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Organizational Citizenship Behavior	Between Groups	(Combined)	5861.000	54	108.537	4.256	.000
		Linearity	4027.703	1	4027.703	157.935	.000
		Deviation from Linearity	1833.298	53	34.591	1.356	.102
Within Groups			2244.202	88	25.502		
Total			8105.203	142			

Pada tabel 4.17 tersebut hasil uji linearitas pada nilai Sig. *Deviation from Linearity* mempunyai nilai $0,102 > 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang linier di antara variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *turnover intention*.

⁶Situmorang and Lufti, *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, 156.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment Pearson*. Korelasi ini biasanya digunakan untuk penelitian yang dalam pengamatan data rasionya menunjukkan hubungan yang linear.⁷ Uji korelasi Pearson mempunyai tujuan untuk melihat apakah hipotesis yang dikemukakan dapat diterima atau ditolak.⁸

TABEL 4.18 HASIL UJI HIPOTESIS *PRODUCT MOMENT*
Correlations

		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Turnover Intention</i>
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	1	-.705**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	143	143
Turnover Intention	Pearson Correlation	-.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	143	143

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel 4.18 di kolom Sig. (2-tailed) terdapat hasil 0,000 pada masing-masing variabel sehingga $0,000 < 0,05$ berarti kedua variabel tersebut saling mempunyai pengaruh. Adapun pada *pearson correlation* terdapat hasil -0,705 yang berarti variabel ini mempunyai hubungan dengan derajat yang kuat dan mengarah ke hubungan negatif yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang terbalik. Artinya adalah semakin tinggi variabel *organizational citizenship behavior*, maka semakin rendah variabel *turnover intention* pada penelitian ini.

⁷Situmorang and Lufti, 103.

⁸Samsu, *Metode Penelitian: (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Depelovpement*, 155.

Sedangkan semakin rendah variabel *organizational citizenship behavior*, maka semakin tinggi variabel *turnover intention* pada penelitian ini.

5. Perhitungan Aspek Pembentuk Utama

a. Aspek Pembentuk *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat lima aspek yang membentuk variabel *organizational citizenship behavior*, yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportmanship*. Dalam mengetahui nilai-nilai yang ada pada tiap aspek, dilakukan cara dengan membagikan skor total tiap aspek dengan skor total variabel, lalu dikalikan dengan 100%.

$$\textit{Altruism} \quad : \frac{2799}{12952} \times 100\% = 22\%$$

$$\textit{Civic Virtue} \quad : \frac{1973}{12952} \times 100\% = 15 \%$$

$$\textit{Conscientiousness} \quad : \frac{2730}{12952} \times 100\% = 21\%$$

$$\textit{Courtesy} \quad : \frac{2678}{12952} \times 100\% = 21\%$$

$$\textit{Sportmanship} \quad : \frac{2772}{12952} \times 100\% = 21 \%$$

Diketahui pada variabel ini aspek yang memberikan sumbangan paling besar sebagai pembentuk dari variabel OCB yaitu aspek *altruism* dengan nilai persentase berjumlah 22%. Kemudian diikuti oleh aspek lainnya yaitu aspek *civic virtue* yang berjumlah 15% serta aspek *conscientiousness*, *courtesy*, *sportmanship* yang masing-masingnya memiliki persentase sebesar 21%.

b. Aspek Pembentukan *Turnover Intention*

Terdapat tiga aspek yang membentuk variabel *turnover intention*, diantaranya *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention*

to quit. Sama halnya dengan aspek sebelumnya, dalam mengetahui nilai-nilai yang ada pada tiap aspek, dilakukan cara dengan membagikan skor total tiap aspek dengan skor total variabel, lalu dikalikan dengan 100%.

$$\textit{Thinking of quitting} : \frac{968}{3049} \times 100\% = 32\%$$

$$\textit{Intention to search for alternatives} : \frac{1012}{3049} \times 100\% = 33\%$$

$$\textit{Intention to quit} : \frac{1069}{3049} \times 100\% = 35\%$$

Diketahui pada variabel ini aspek yang memberikan sumbangan paling besar sebagai pembentuk dari variabel *turnover intention* yaitu aspek *intention to quit* dengan nilai persentase berjumlah 35%. Kemudian diikuti oleh aspek lainnya yaitu aspek *thinking of quitting* dengan nilai persentase sebesar 32%, dan aspek *intention to search for alternatives* dengan nilai persentase sebesar 33%.

E. Pembahasan

Pada penelitian ini, PT. X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* yang mempunyai salah satu cabang di kota Banjarmasin. Dalam hubungan kerjanya, perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan tertentu oleh perusahaan yang menjadi *principal* (pemberi kerja) kepada pihak ketiga, sehingga hubungan pekerja bukanlah dengan perusahaan pemberi kerja, akan tetapi dengan penyalur tenaga kerja. Singkatnya, hubungan pekerja adalah dengan perusahaan *outcourcing*, bukan dengan *principal*.⁹ Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003,

⁹Mas Muanam and Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing Di Perusahaan* (Sleman: Deepublish, 2019), 2–3.

karyawan dari perusahaan *outourcing* termasuk ke dalam kategori perjanjian tenaga kerja waktu tertentu, sehingga para karyawan haruslah diberikan pekerjaan yang sesuai sifatnya dengan ayat 1 dan 2 yang berbunyi:¹⁰

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, terdapat 143 orang karyawan generasi Z dengan kategori usia 17 – 18 tahun yang diambil dari populasi sejumlah 309 orang karyawan yang bekerja di posisi SPG (*Sales Promotion Girls*), BA (*Beauty Advisor*), MD (*Merchandise Displayer*) dan Sales yang telah tersebar di berbagai tempat di kota Banjarmasin.

¹⁰Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: 2003, n.d.).

1. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Generasi Z di PT. X Banjarmasin

Definisi yang dikemukakan oleh Organ yaitu *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang merupakan pilihan ataupun inisiatif seorang karyawan yang tidak berhubungan dengan sistem *reward* formal dari organisasi dan dilakukan dengan sukarela untuk meningkatkan kinerja organisasi.¹¹ Yang dimaksud dengan OCB pada penelitian ini adalah perilaku di mana seorang karyawan dengan melakukan pekerjaan di luar tugasnya secara sukarela untuk organisasinya tanpa mengharapkan imbalan demi kepentingan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan bersama, yang akan diukur dengan menggunakan aspek dari Organ yaitu *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, sportmanship* yang diujikan pada karyawan generasi Z di PT. X Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa tingkat OCB yang ada pada karyawan generasi Z di PT. X Banjarmasin mempunyai hasil sebanyak 24 orang (17%) dalam kategori rendah, 92 orang (64%) dalam kategori sedang, dan 27 orang (19%) dalam kategori tinggi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat OCB pada karyawan generasi Z yang paling mendominasi yaitu di kategori sedang dengan persentase berjumlah 64%. OCB yang ada pada karyawan generasi Z di PT. X Banjarmasin didominasi oleh kategori sedang, yang mana hal tersebut sejalan dengan beberapa faktor paling berpengaruh dalam OCB yang dikemukakan oleh Kusumajati yang diantaranya yaitu

¹¹Organ, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrom*, 87.

kepribadian, suasana hati, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, usia, serta masa kerja.¹²

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB pada penelitian ini berada di tingkatan yang normal dan sesuai dengan standar dimana OCB pada karyawan generasi Z tersebut tidak terlalu tinggi atau bahkan tidak terlalu rendah, dalam artian OCB tersebut bersifat seimbang, dan merupakan sebuah pertanda yang positif karena jika karyawan mempunyai OCB dalam dirinya masing-masing maka akan membantu menurunkan *turnover intention* pada karyawan.¹³ Namun, akan lebih bagus apabila OCB yang ada pada karyawan ditingkatkan menjadi lebih tinggi, karena seperti yang telah diketahui bahwa OCB mampu menciptakan perubahan yang cukup besar pada bidang perilaku organisasi. Konsep ini berhasil membuat organisasi menjadi inovatif, fleksibel, produktif dan juga bertanggung jawab untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan mereka, juga membantu peningkatan dan pengayaan tempat organisasi dan karena itu pula bisa mempengaruhi organisasi secara positif agar memotivasi karyawan yang lain.¹⁴

Terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat OCB pada tiap karyawan, faktor tersebut diantaranya adalah usia dan juga masa kerja. Berdasarkan data yang diambil, tingkat OCB berdasarkan usia pada karyawan dengan usia 19 – 21 pada kategori rendah terdapat 10 orang karyawan, pada kategori sedang terdapat

¹²Dian Anggraini Kusumajati, "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan," *Humaniora* 5, no. 1 (April 30, 2014): 63, <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>.

¹³Saputri and Husna, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Milenial," 124.

¹⁴Nosratabadi, Khedry, and Bahrami, "A Survey on the Relationship of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior," 60.

21 karyawan, dan pada kategori tinggi terdapat 6 karyawan. Pada karyawan yang berusia 22 – 25 tahun diketahui ada 10 orang karyawan dengan kategori rendah, 21 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 15 karyawan dengan kategori tinggi. Sedangkan pada karyawan berusia 26 – 28 tahun terdapat 4 orang karyawan di kategori rendah, 28 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 7 orang karyawan dengan kategori tinggi. Sehingga, secara umumnya tingkat OCB pada karyawan generasi Z berdasarkan usia ada di kategori sedang.

Hasil penelitian berdasarkan masa kerja untuk karyawan yang bekerja kurang dari 3 bulan terdapat 14 orang karyawan dengan kategori rendah, 34 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 5 orang karyawan dengan kategori tinggi. Adapun kategorisasi variabel OCB berdasarkan masa kerja untuk karyawan yang bekerja lebih dari 3 bulan terdapat 10 orang karyawan dengan kategori rendah, 58 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 22 orang karyawan dengan kategori tinggi.

2. Tingkat *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z di PT. X Banjarmasin

Menurut Mobley, *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya atas kehendaknya sendiri, atau pindah dari tempat kerjanya menuju ke tempat kerja lainnya.¹⁵ Adapun pengertian dari *turnover intention* pada penelitian ini yaitu gambaran keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan atas kehendaknya sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ozkan dan Solman, apa yang menjadi

¹⁵Mobley et al., “*Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process.*,” 520.

pertimbangan generasi Z dalam memilih tempat kerja adalah lingkungan sosial dari tempat kerja tersebut.¹⁶

Ketika telah masuk ke dalam dunia kerja, seorang karyawan pasti menginginkan yang namanya kenyamanan, kehangatan, dan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diekspektasikannya. Chillakuri megemukakan dalam penelitiannya bahwa generasi Z mempunyai kemungkinan keluar dari pekerjaan mereka dalam waktu tiga bulan ketika melihat perbedaan antara apa yang mereka lakukan berlawanan dengan apa yang diharapkan.¹⁷ Berdasarkan apa yang diteliti pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat *turnover intention* yang ada pada karyawan generasi Z di PT. X Banjarmasin mempunyai hasil sebanyak 38 orang (26%) dalam kategori rendah, 83 orang (58%) dalam kategori sedang, dan 22 orang (16%) dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *turnover intention* yang ada pada PT. X Banjarmasin berada di kategori sedang dengan persentase sebanyak 58%.

Pada kategorisasi berdasarkan usia, didapatkan hasil bahwa tingkat *turnover intention* karyawan dengan usia 19 – 21 pada kategori rendah terdapat 5 orang karyawan, pada kategori sedang terdapat 27 karyawan, dan pada kategori tinggi terdapat 5 karyawan. Pada karyawan yang berusia 22 – 25 tahun diketahui ada 19 orang karyawan dengan kategori rendah, 34 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 14 karyawan dengan kategori tinggi. Sedangkan pada karyawan berusia

¹⁶Ozkan and Solmaz, "The Changing Face of the Employees – Generation Z and Their Perceptions of Work (A Study Applied to University Students)," 479.

¹⁷Chillakuri, "Examining the Role of Supervisor Support on Generation Z's Intention to Quit," 419.

26 – 28 tahun terdapat 14 orang karyawan di kategori rendah, 22 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 3 orang karyawan dengan kategori tinggi.

Adapun berdasarkan masa kerjanya, *turnover intention* pada karyawan yang bekerja kurang dari 3 bulan terdapat 7 orang karyawan dengan kategori rendah, 38 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 8 orang karyawan dengan kategori tinggi. Sedangkan kategorisasi variabel *turnover intention* berdasarkan masa kerja untuk karyawan yang bekerja lebih dari 3 bulan terdapat 31 orang karyawan dengan kategori rendah, 45 orang karyawan dengan kategori sedang, dan 14 orang karyawan dengan kategori tinggi.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z di PT. X Banjarmasin

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan, membuahkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel *turnover intention*. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan uji korelasi menggunakan *product moment Pearson* yang mana nilai signifikansinya adalah 0,000 pada masing-masing variabel sehingga $0,000 < 0,05$ berarti kedua variabel tersebut saling mempunyai hubungan. Maka hipotesis yang diajukan sebelumnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun nilai pada *pearson correlation* terdapat hasil -0,705 yang berarti variabel ini mempunyai hubungan dengan derajat yang kuat dan mengarah ke hubungan negatif yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang terbalik. Maksudnya adalah semakin tinggi variabel OCB, maka semakin rendah variabel *turnover intention* pada penelitian ini. Sedangkan semakin rendah variabel OCB, maka semakin tinggi variabel *turnover intention* pada penelitian ini.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Saputri dan Husna dimana mereka mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* pada pekerja generasi milenial, dengan arah pengaruh negatif.¹⁸ Andriani juga mendapatkan hasil yang serupa pada penelitiannya, dimana dia menyebutkan bahwa setiap penambahan satuan dari variabel OCB maka akan menaikkan tingkatan yang ada pada variabel *turnover intention*.¹⁹

Diketahui pada variabel OCB aspek yang memberikan sumbangan paling besar sebagai pembentuk dari yaitu aspek *altruism* dengan nilai persentase berjumlah 22%. *Altruism* merupakan sebuah aspek dimana seorang karyawan menolong rekan kerjanya dalam konteks masalah pekerjaan dalam perusahaan seperti menggantikan rekan yang tidak masuk bekerja, menolong orang lain yang pekerjaannya berlebihan, berpartisipasi dalam proses orientasi karyawan baru tanpa diminta, serta meluangkan waktu untuk membantu rekan berhubungan dengan pekerjaannya.²⁰ Allah Swt. berfirman dalam Q.S. *Al-Baqarah/2:215*.

يَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ ۗ قُلْ مَا أَنْفَقْتُمْ مِنْ خَيْرٍ فَلِلْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ
السَّبِيلِ ۗ وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ

Artinya: “Mereka bertanya kepadamu (Nabi swt) tentang apa yang harus mereka infakkan. Katakanlah, “Harta apa saja yang kamu infakkan, hendaknya diperuntukkan bagi kedua orang tua, kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, dan orang yang dalam perjalanan (dan membutuhkan pertolongan).” Kebaikan apa saja yang kamu kerjakan, sesungguhnya Allah Maha Mengetahuinya.”

¹⁸Saputri and Husna, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Milenial.”

¹⁹Ria Andriani, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada,” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 4, no. 1 (2020): 38.

²⁰Fatwa Tentama and Subardjo, “Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Pada Organizational Citizenship Behavior,” *Humanitas* 15, no. 1 (2018): 64.

Ayat ini mengajarkan bahwa apa saja yang dinafkahkan, banyak ataupun sedikit pahalanya adalah untuk orang yang menafkahkan itu dan tercatat di sisi Allah swt sebagai amal saleh.²¹ Pada ayat tersebut, Allah menyebutkan “*Kebaikan apa saja yang kamu kerjakan, sesungguhnya Allah Maha Mengetahuinya*” maksudnya adalah, Allah mengetahui kebaikan bagaimanapun wujudnya, dan Dia akan membalas kebaikan tersebut dengan pahala yang lebih besar, karena Allah tidak pernah berbuat *zhalim* kepada siapapun meskipun hanya sebesar *dzarrah*.²² Karenanya sifat *altruism* selain menghasilkan manfaat untuk orang lain guna membantu, tetapi juga bermanfaat untuk diri sendiri terutama bagi umat muslim.

Pada variabel *turnover intention* aspek yang paling mendominasi yaitu aspek *intention to quit* dengan nilai persentase berjumlah 35%. Fenomena *turnover intention* yang ada pada suatu organisasi memang bukanlah sesuatu yang bisa dihindari karena hal tersebut menyangkut dengan keinginan karyawan itu sendiri.²³ Nurcholis Madjid berpendapat bahwa peran khalifah dalam berkehidupan memerlukan adanya kebebasan dalam memperjuangkan nilai-nilai Islam termasuk kebebasan dalam berpikir serta memilih jalan kehidupannya sebagaimana Q.S. *An-Naba/78:39*.

ذٰلِكَ الْيَوْمُ الْحَقُّ فَمَنْ شَاءَ اتَّخَذْ اِلٰى رَبِّهِ مٰبًا

Artinya: “Itulah hari yang hak (pasti terjadi). Siapa yang menghendaki (keselamatan) niscaya menempuh jalan kembali kepada Tuhannya (dengan beramal saleh).”

²¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan)*, 2008, 314.

²²Ghoffar, Mu'thi, and Al-Atsari, *Tafsir Ibnu Katsir*, 2004, 416.

²³Saputri and Husna, “The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intention in Millennial Generation Employees,” 114.

Dalam ayat ini, Allah menerangkan bahwa hari Kiamat itu pasti terjadi dan persoalan-persoalan yang tadinya tertutup atau tersembunyi pasti akan diungkapkan. Begitu pula apa-apa yang tersimpan dalam hati manusia, pada hari itu pasti diperlihatkan. Oleh karena itu, Allah mendorong mereka agar bertambah dekat kepada-Nya dan melakukan perbuatan yang menjauhkan diri dari azab-Nya. Dengan demikian, ia pasti menempuh jalan kembali kepada Tuhannya dengan penuh kebahagiaan.²⁴ Hal tersebut sama dengan *turnover* yang merupakan pilihan tiap umat muslim yang diberikan oleh Allah apabila pekerjaan yang dilakukan tidak halal ataupun baik untuk orang yang menjalaninya, maka dia berhak untuk meninggalkan pekerjaannya.

F. Keterbatasan Penelitian

Adapun penelitian yang telah diusahakan dan dilaksanakan semaksimal mungkin berdasarkan prosedur ilmiah ini juga tentunya mempunyai keterbatasan dalam prosesnya, sebagaimana berikut:

1. Pengukuran *organizational citizenship behavior* akan lebih baik jika diukur berdasarkan aspek yang berdasarkan agama Islam agar menjadi pembeda yang lebih signifikan dibanding peneliti lainnya.
2. Peneliti tidak bertemu langsung dengan para karyawan dikarenakan tersebarnya para karyawan di berbagai tempat dan adanya pekerjaan utama, sehingga peneliti hanya menyebarkan kuesioner melalui ARO yang telah ditugaskan.

²⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya (Edisi Yang Disempurnakan)*, 2008, 525.

3. Kurangnya penelitian yang lebih mendalam karena hanya melalui penyebaran kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara langsung kepada para karyawan.