**HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Y (*MILLENNIAL*)**

*Rizikiyah Rahmawati*

*Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*

*Jl. Raya Wates-Jogjakarta, Karanglo, Argomulyo, Kec. Sedayu, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55752*

*18081614@student.mercubuana-yogya.ac.id*

**Abstrak**

Generasi Y (*Millennial*) saat ini telah mendominasi sumber daya manusia di perusahaan, adanya hal ini mengharuskan perusahan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar berkontribusi secara maksimal, salah satunya dengan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karena perilaku ini dapat menurunkan *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*Millennial*). Hipotesis penelitian yang diajukan ialah adanya hubungan yang negatif antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*Millennial*). Subjek dalam penelitian ini adalah 141 orang karyawan laki-laki dan perempuan kelahiran tahun 1980-2000. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian yang terdiri dari skala OCB (40 item, ɑ = 0,978) dan skala *turnover intention* (18 item, ɑ = 0,985). Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data OCB mengikuti sebaran data normal sedangkan data *turnover intention* tidak mengikuti sebaran data yang normal namun keduanya memenuhi syarat linearitas. Oleh karena itu analisis data dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation*. Hasil uji analisismenunjukkan bahwa variabel OCB berkorelasi negatif dengan *turnover intention*. Kedua variabel memiliki nilai koefisien korelasi sebesar r = -0,565 dengan p = 0,000. Nilai koefisien determinasi (R *squared*) sebesar 0,320 yang berarti *organizational citizenship* (OCB) memberikan sumbangan efektif sebesar 32% terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*Millennial*). Semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) maka semakin rendah *turnover intention*, sebaliknya apabila semakin rendah *organizational citizenship behavior* (OCB) maka semakin tinggi *turnover intention*.

***Kata Kunci****:* Karyawan generasi Y (*Millennial*), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Turnover Intention*.

**Abstract**

Generation Y (*Millennial*) when this has dominate source power people in the company , there are thing this require company could manage source power man with good to contribute by max, wrong the only one with increase behavior *organizational citizenship behavior* (OCB) because behavior this could lower *turnover intention* that is owned employees . Study this aim for knowing connection *organizational citizenship behavior* (OCB) with *turnover intention* on employee Generation Y (*Millennials*). Hypothesis proposed research is existence negative relationship among *organizational citizenship behavior* (OCB) with *turnover intention* on employee Generation Y (*Millennials*). Subject in study this is 141 employees man and woman birth year 1980-2000. Data collection is carried out with share questionnaire research consisting of from OCB scale (40 items, = 0.978) and scale *turnover intention* (18 items, = 0.985). Results test assumption show that OCB data follow normal distribution of data while *turnover intention* data no follow normal distribution of data however both of them fulfill condition linearity . By because that data analysis performed with use *pearson correlation* . Results test analysisshow that correlated OCB variables negative with *turnover intentions* . Second variable have score coefficient correlation as big as r = -0.565 with p = 0.000. Score coefficient determination (R *squared*) of 0.320 means *organizational citizenship* (OCB) provides donation effective by 32% against *turnover intentions* . Results study show connection negative among *organizational citizenship behavior* (OCB) with *turnover intention* on employee Generation Y (*Millennials*). The more high *organizational citizenship behavior* (OCB) then the more low *turnover intention* , on the other hand if the more low *organizational citizenship behavior* (OCB) then the more high *turnover intentions*.

***Keywords****: Generation Y (Millennial) employees*, *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*), *Turnover Intention*.

**PENDAHULUAN**

Perusahaan saat ini sedang dihadapkan dengan kompetisi pasar yang semakin ketat dan tuntutan dimana mereka harus mempertahankan keberlanjutan perusahaan. Salah satu kekuatan terbesar yang dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sering disebut dengan karyawan. Menurut (Bayu Putra Mahardika & Wibawa, 2019) sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi perusahaan maupun organisasi karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan (Rini & Rahardjo, 2014) yang menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu sumber daya yang terpenting dalam setiap aktivitas perusahaan.

Saat ini Generasi Y (*millennial*) telah mendominasi sumber daya manusia di perusahaan, diprediksikan pada tahun 2025 mendatang lapangan pekerjaan akan ditempati oleh generasi *millenial* sebesar 75% secara global Ivanovic dan Ivancevic (dalam Kusumawati, Sofiah, & Prasetyo, 2021). Perkembangan generasi *millennial* dalam angkatan kerja di Indonesia sesuai dengan data yang diperoleh dari Statistik Gender Tematik, menunjukan bahwa sekitar 50,36% dari seluruh jumlah penduduk usia produktif diantaranya adalah generasi *millennial* Yembise dan Suharyanto (dalam Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020).

Generasi Y (*millennial*) merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980-2000 atau saat ini berusia 21 tahun hingga 41 tahun Stafford dan Griffis (dalam Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020). Generasi Y (*millennial*) mempunyai karakter cenderung tidak loyal akan tetapi dapat bekerja dengan efektif (Mustomi & Reptiningsih, 2020). Selain itu karyawan *millennial* memiliki peran yang aktif baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan karirnya. Jika perusahaan tidak dapat memberikan kesempatan kepada *millennial* dalam memanfaatkan keahlian yang mereka miliki, hal ini akan menyebabkan adanya tingkat ketidakpuasan yang tinggi kepada perusahaan, sehingga generasi *millennial* cenderung memilih untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dengan kata lain *turnover* (Purba & Ananta, 2018).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Deloitte Millennial Survey (dalam Sidik, 2022) pada tahun 2016 menunjukkan bahwa generasi *millennial* sebesar 66% akan melakukan *turnover* atau keluar dari perusahaan tempat bekerja saat ini dengan kata lain karyawan tersebut memiliki *turnover intention*. Survei lainnya yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir ini oleh My Star Job Malaysia (dalam Kusumawati, Sofiah, & Prasetyo, 2021) mencatat bahwa sekitar 10-12% karyawan memilih untuk melakukan *turnover*. Kedua survei tersebut diperkuat oleh survei yang dilakukan oleh Deloitte Consulting LLP (Chrisdiana & Rahardjo, 2017) yang menunjukkan bahwa sebesar 48,9% karyawan *millennial* yang tidak puas dengan pekerjaanya dan berencana berhenti bekerja setelah enam bulan hingga dua tahun bekerja. Dari kedua survei tersebut terdapat fenomena tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*).

Dalam penelitian ini peneliti memilih salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu perilaku *extra-role* atau *organizational citizenship behavior* (OCB), ekstra peran (*extra-role*) yang artinya perilaku di luar dari tugas utama yang dilakukan secara sukarela oleh para tenaga kerja di tempat ia bekerja demi kepentingan organisasi atau perusahaan (Sahrah, 2017). Hal tersebut selaras dengan pernyataan dari (Mahayasa & Suartina, 2019) yang menyatakan bahwa adanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat membantu karyawan dalam memperoleh penghargaan dan evaluasi kinerja yang lebih tinggi, mengurangi *turnover intention* karyawan serta dapat meningkatkan absensi aktif karyawan.

Indikator OCB yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator yang dikemukakan oleh (Organ, P., Podsakoff, P. M., dan Mackenzie, S. B., 2016) yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*. Alasan peneliti memilih variabel OCB dibandingkan dengan variabel lainnya disebabkan karena aspek-aspek yang ada didalamnya yang menjelaskan tentang bagaimana membantu pekerjaan orang lain tanpa diminta, patuh terhadap aturan perusahaan, dan peduli dengan perkembangan perusahaan.

Dapat diketahui bahwa perilaku OCB yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan serta kemajuan dan keberlangsungan perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Triyanto (dalam Nasir, Hasan, & Syahnur, 2022) yang mengungkapkan jika karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi maka akan menurunkan *turnover intention*, sebaliknya jika perilaku OCB rendah maka akan meningkatkan *turnover intention* dari organisasi. Sehingga dapat dilihat bahwa OCB memainkan peran penting pada *turnover intention* karyawan. Dari penjelasan-penjelasan di atas maka peneliti tertarik ingin mengetahui lebih jauh dan tertarik melakukan penelitian tentang **Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Y (*Millennial*)**.

**METODE PENELITIAN**

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki atau perempuan berusia 21 tahun hingga 41 tahun atau kelompok kelahiran tahun 1980-2000 yang telah bekerja selama minimal 6 bulan sebanyak 141 orang. Menurut Stafford dan Griffis (dalam Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020) karyawan pada generasi Y (*millennial)* adalah karyawan laki-laki atau perempuan berusia 21 tahun hingga 41 tahun atau kelompok kelahiran tahun 1980-2000. Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaanya dan berencana berhenti bekerja setelah enam bulan hingga dua tahun bekerja (Chrisdiana & Rahardjo, 2017).

Dalam penelitian ini, metode pengambilan subjek yang digunakan adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *simple random sampling* adalah proses penentuan subjek dari populasi secara acak sederhana. Dalam penelitian ini, pengambilan subjek dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap responden untuk menjadi anggota sampel. Hal ini dilakukan agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama besarnya untuk diambil sebagai subjek.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan menggunakan model Skala *Likert* yang terdiri dari sejumlah aitem yang diuraikan kedalam bentuk *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Skala yang digunakan ada dua yaitu skala OCB dan *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini memakai empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju/Sesuai (SS), Setuju/Sesuai (S), Tidak Setuju/Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Setuju/Sesuai (STS). Skor subjek untuk aitem *favorable* jika memberikan respon sangat setuju/sesuai adalah 4, setuju/sesuai adalah 3, tidak setuju/sesuai adalah 2, dan sangat tidak setuju/sesuai adalah 1. Sebaliknya skor subjek untuk aitem *unfavorable* jika memberikan respon sangat setuju/sesuai adalah 1, setuju/sesuai adalah 2, tidak setuju/sesuai adalah 3, dan sangat tidak setuju/sesuai 4. Seluruh skor yang diperoleh akan dijumlahkan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik untuk metode data dengan statistik korelasi yaitu *product moment* dari *Karl Pearson* karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara OCB sebagai variabel bebas dan *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*) sebagai variabel terikat. Penghitungan statistic dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* komputer.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara OCB dan *turnover intention* karyawan generasi Y (*millennial*). Hipotesis yang peneliti ajukan yaitu ada hubungan negatif antara OCB dan *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode korelasi *product moment* dari Karl Pearson, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara OCB dan *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*). Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hubungan berdasarkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar -0,565 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hasil dari pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hal ini mengartikan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa OCB berhubungan negatif dengan *turnover intention* karyawan generasi Y (*millennial*). Hasil ini juga didukung dari uji asumsi yang dilakukan, yaitu pada uji normalitas yang menunjukkan bahwa variabel OCB mengikuti sebaran data normal dan variabel *turnover intention* mengikuti sebaran data tidak normal, meskipun begitu menurut Hadi (2015) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N 30 maka data dapat dikatakan distribusi normal. Pada uji linearitas juga menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini bersifat linear dan membentuk garis lurus.

Menurut (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978) *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan sebelumnya secara sukarela atau pindah kerja sesuai dengan keinginan sendiri. Menurut Geeko dan Fly (dalam Zaki & Marzolina, 2016) *turnover intention* adalah perilaku karyawan yang dapat ditandai dengan beberapa hal, antara lain yaitu : absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari yang biasanya. Adapun dampak yang dirasakan bagi individu dari *turnover intention* yaitu hilangnya hubungan sosial antar individu dan dapat menimbulkan adanya tekanan batin karena tekanan batin ini tidak semua orang akan sanggup untuk menghadapinya sehingga akibatnya dapat menyebabkan hal yang negatif (Mobley, 1986). Dampak bagi organisasi adanya pembengkakan biaya *financial* seperti biaya untuk rekrutmen dan *training* karyawan baru, selain itu pemborosan biaya yang digunakan untuk orientasi, lembur, dan pengawasan tidak hanya itu hal ini juga akan berdampak pada hilangnya produktivitas dan menurunnya kualitas pelayanan (Asmara, 2018).

Menurut (Nasir, Hasan, & Syahnur, 2022) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja. OCB merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, hal ini didukung juga oleh (Mahayasa & Suartina, 2019) mengatakan bahwa adanya perilaku OCB dapat mengurangi *turnover intention* karyawan. Menurut (Rini & Rahardjo, 2014) OCB merupakan perilaku yang dilakukan oleh karyawan melebihi deskripsi pada pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dilakukan secara sukarela. Selain itu perilaku OCB ini melibatkan berbagai perilaku seperti membantu rekan kerja, tidak banyak istirahat, serta melaksanakan tugas tanpa diminta (Kusumajati, 2014). OCB memiliki peran dalam mengurangi *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*). Menurut (Muaja, Trang, & Lumintang, 2021) perilaku OCB yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu karyawan untuk tinggal lebih lama di dalam perusahaan atau dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga semakin tinggi OCB karyawan maka sedikit keinginan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi maka akan menurunkan *turnover intention*, sebaliknya jika perilaku OCB rendah maka akan meningkatkan *turnover intention* dari organisasi Triyanto (dalam Nasir, Hasan, & Syahnur, 2022).

Beberapa penelitian yang sesuai yaitu pada penelitian (Runtukahu, Aeros, & Rumawas, 2022) bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara OCB terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi OCB semakin rendah *turnover intention* sebaliknya semakin rendah OCB semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan. Begitu pula dengan penelitian (Muaja, Trang, & Lumintang, 2021) dengan judul pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Job Satisfaction*, dan *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Suzuki Finance Manado didapatkan hasil adanya hubungan yang negatif antara OCB dan *turnover intention* artinya semakin tinggi OCB semakin rendah *turnover intention* sebaliknya semakin rendah OCB semakin tinggi *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil kategorisasi skala *turnover intention* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat rendah sebesar 38,3% (54 subjek), rendah sebesar 18,4% (26 subjek), sedang sebesar 27% (38 subjek), tinggi sebesar 13,5% (19 subjek), dan sangat tinggi sebesar 2,8% (4 subjek). Selanjutnya, berdasarkan hasil kategorisasi skala OCB menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 29,8% (42 subjek), tinggi sebesar 55,3% (78 subjek), sedang sebesar 14,2% (20 subjek), dan rendah sebesar 0,7% (1 subjek). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *turnover intention* sangat rendah dengan tingkat OCB yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa OCB masih lebih tinggi dibandingkan dengan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan generasi Y (*millennial*).

Hasil penelitian George dan Dyne (dalam Hee & Suh, 2003) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki OCB yang tinggi, akan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan memiliki kemampuan untuk bertoleransi dengan situasi kerja yang ada, serta tidak mudah mengeluh ketika menghadapi permasalahan kerja dan memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi (Muaja, Trang, & Lumintang, 2021).

Pada hasil penelitian ini juga telah memberikan sumbangan efektif (SE) dari variabel OCB terhadap variabel *turnover intention* sebesar 32% dan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut (Prawitasari, 2016) faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu terdapat faktor usia, faktor lama kerja, faktor tingkat pendidikan, faktor keikatan terhadap organisasi, faktor kepuasan kerja, dan faktor budaya perusahaan.

Dalam pelaksanaan dan penyelesaian penelitian skripsi ini tidak luput dari berbagai hambatan yang peneliti hadapi, adapun kendala yang peneliti hadapi selama penelitian yakni kendala saat mengumpulkan data penelitian karena subjek yang diperlukan cukup banyak sehingga memakan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data penelitian dan kendala lainnya pada saat menganalisis data dimana setelah data sudah terkumpul peneliti harus merapihkan data mentah agar mudah untuk dianalisis karena subjek yang cukup banyak peneliti harus berhati-hati ketika merapihkan data karena jika ada yang terbalik atau tertukar akan berdampak pada hasil akhir analisis yang tidak sesuai.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang negatif signifikan antara OCB dengan *turnover intention* karyawan generasi Y (*millennial*). Artinya semakin tinggi OCB maka semakin rendah *turnover intention*, sebaliknya jika semakin rendah OCB maka semakin tinggi *turnover intention*. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (rxy) = -0,565 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Sumbangan efektif (SE) variabel OCB terhadap *turnover intention* sebesar 32% ditunjukkan oleh koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 68% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, misalnya faktor usia, faktor lama kerja, faktor tingkat pendidikan, faktor keikatan terhadap organisasi, faktor kepuasan kerja, dan faktor budaya perusahaan.

Dengan ditemukannya pengaruh OCB terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*) dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan generasi Y (*millennial*)

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa OCB memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti menyarankan pada karyawan generasi Y (*millennial*) yang akan memasuki dunia kerja maupun yang saat ini telah bekerja agar dapat belajar lebih banyak tentang bagaimana cara mempertahan diri dalam organisasi dan tidak memiliki *turnover intention* agar dampak negatif seperti adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, intentsi untuk mencari pekerjaan lain, serta intensi untuk keluar dari perusahaan dapat dihindari.

1. Bagi Organisasi

OCB diketahui berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y (*millennial*). Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat memperhatikan OCB yang sesuai dengan karakteristik karyawan generasi Y (*millennial*), diantaranya dengan memperhatikan aspek kompensasi yang mencukupi dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia, pengembangan kemampuan sumber daya manusia, integrasi sosial di tempat kerja, hak karyawan di tempat kerja, keselarasan antara waktu luang dengan pekerjaan, dan hubungan sosial. Adanya hal ini dikarenakan organisasi yang dapat meningkatkan OCB menyebabkan karyawan generasi Y (*millennial*) untuk lebih mudah bekerja sama, menerima dan bertahan di organisasi sehingga tidak memiliki *turnover intention*. Dengan kata lain, organisasi dapat menggunakan OCB sebagai faktor untuk menurunkan *turnover intention* karyawan yang dimiliki generasi Y (*millennial*).

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya terfokus pada hubungan OCB dengan *turnover intention*. Maka perlu dikaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* selain OCB, faktor usia, faktor lama kerja, faktor tingkat pendidikan, faktor keikatan terhadap organisasi, faktor kepuasan kerja, dan faktor budaya perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>

Bayu Putra Mahardika, I. N., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 7340-7370. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p14>

Chrisdiana, L., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention di Generasi Millenial. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-7. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v1i1.4738>

Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisa Butir untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala Nilai dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Offset

Hee, M., & Suh, J. (2003). Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*, *56*, 597–611. <https://doi.org/10.1016/S0148-2963(01)00290-9>

Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 6270. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.2981>

Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo (2021). Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z. SUKMA: *Jurnal Penelitian Psikolog*, *2*(2), 100–111. E-ISSN: 2722-9955

Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo (2021). Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z. SUKMA: *Jurnal Penelitian Psikolog*, *2*(2), 100–111. E-ISSN: 2722-9955

Mahayasa, I., & Suartina, I. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 16–20. DOI: <https://doi.org/10.36733/juima.v9i2.550>

Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>

Muaja, F. G., Trang, I., Lumintang, & G., G. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *9*(1), 714–723. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32549>

Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Millenial. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 189–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp189-199>

Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 16-29. DOI: <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>

Organ, Dennis. W., Podsakoff, P. M., dan Mackenzie, S. B. (2016). *Organizational Citizenship Behavior It’s Nature, Antecedents & Consequences.* California: Sage Publications, Inc

Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 154-163. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>

Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The Effects of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Turn Over Intention of the Millennial Generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263–274. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>

Rini, G. S., & Rahardjo, M. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap organizational Citizenship Behaviour (StudiPada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto). *Diponegoro Journal of Management*, 1–15. E-ISSN: 2337-3792

Runtukahu, R. R., Aeros, W.A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado. *Produktivity*, 3(1), 48-53. E-ISSN: 2723-0112

Sidik, M. (2022). Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia,* 7 (2*), 2888-2896.* DOI:<http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6394>

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sahrah, A. (2017). Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.598>

Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *8*(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>