



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Green Human Resource Management terhadap Turnover Intention Dimediasi Organization Citizenship Behavior pada PT. Sango Indonesia

Rahma Amalia¹, Retno Purwani Setyaningrum²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

Abstract

Received: 14 April 2023

Revised: 25 April 2023

Accepted: 25 Mei 2023

Turnover intention is usually referred to as a form of expression that describes a person's situation or feelings towards a decision to leave a company or job. turnover intention can be avoided by a company because it is very detrimental to the company. the purpose of this study was to determine the effect of leadership transformation and green human resource management on turnover intention with organization citizen behavior as a mediating variable. This study used a quantitative method with a total sample of 45 employees of PT. This research was processed using SmartPLS data processing software and data collection was carried out using the Google formula. This research results that there is no significant effect between transformational leadership on turnover intention at PT.Sango Indonesia, there is no significant effect between green human resource management on turnover intention at PT.Sango Indonesia, there is no significant effect between organization citizen behavior on turnover intention, there is a positive and significant influence between transformational leadership on organizational citizen behavior. There is no positive and significant influence between transformational leadership on turnover intention which is mediated by organization citizen behavior at PT.Sango Indonesia.

Keywords: *Transformasional Leadership, Green Human Resource Management, Turnover Intention, Organization Citizenship Behavior*

(*) Corresponding Author: rahmaamaleea@gmail.com

How to Cite: Amalia R, & Setyaningrum R.P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Green Human Resource Management terhadap Turnover Intention Dimediasi Organization Citizenship Behavior pada PT. Sango Indonesia. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8089335>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan sebuah perusahaan untuk menjalankan persaingan di era milenial saat ini. Kemampuan sebuah perusahaan untuk bertahan dalam situasi persaingan yang semakin ketat ini bergantung pada sumber daya manusia yang berada didalamnya. Dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan bukanlah hal yang mudah, sehingga perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya jika tidak ada komitmen serta usaha dari karyawan (Rahayu & Gunawan P, 2022).

Sehingga berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti turnover intention yang tinggi disebabkan tidak adanya komitmen dalam organisasi. Turnover intention biasanya disebut sebagai suatu bentuk ungkapan yang menggambarkan keadaan atau perasaan seseorang terhadap suatu keputusan untuk berhenti dari perusahaan atau pekerjaannya (Rosalina, 2022).

Selain itu, ditemukan juga fakta berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan yang mempertimbangkan suatu peran kepemimpinan yang berdampak pada karyawan di perusahaan, akan menyebabkan turnover intention

tersebut sering kali muncul disebabkan karena kepemimpinan yang kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan sebagai alasan yang kuat dan paling berpengaruh (Rosalina, 2022). Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi dan misi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi. Kejelian dan kearifan pemimpin merupakan bagian dari sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (Alrowwad et al., 2021). Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif terhadap turnover intention pada karyawan (Hidayat et al., 2021). Selain itu, dalam penelitian ini juga menambahkan variabel lain yaitu green human resource management diantara kepemimpinan transformasional dan turnover intention.

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan (Purnama et al., 2021). Hal ini diperkuat oleh peneliti (Santhanam et al., 2017) menunjukan bahwa praktik green human resource management berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain faktor green human resource management dan kepemimpinan transformasional ada juga Organization Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi.

Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati, peran organization citizenship behavior dapat menunjukan perilaku sukarelawan untuk kondisi tugas dan pekerjaan yang diluar tanggung jawab. Contoh dari perilaku OCB adalah berinisiatif membantu rekan kerja, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di organisasi, tidak membuang-buang waktu kerja, mengajukan ide atau saran yang berguna, mampu bekerja lebih baik tanpa pengawasan pimpinan dan perilaku ini biasanya ditandai dengan spontanisme serta ketulusan. Hal ini diperkuat oleh peneliti (Muaja et al., 2021a) menunjukan bahwa organization citizenship behavior berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan temuan permasalahan yang terjadi pada PT. Sango Indonesia, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, green human resource management, dan Turnover intention yang nantinya berdampak pada organization citizenship behavior yang akan berdampak positif terhadap perusahaan. Hasil penelitian selanjutnya dituangkan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Green Human Resource Management Terhadap Turnover Intention dimediasi Organization Citizenship Behavior".

Tabel 1. data turnover intention PT.Sango Indonesia

Tahun	JUMLAH KARYAWAN			
	Awal Tahun	Keluar	Masuk	Akhir Tahun
2020	98	10	5	93
2021	93	4	3	92
2023	92	7	2	87

Sumber : Dokumen PT.Sango Indonesia

Faktor-faktor turnover intention menurut (Rohaeti & Novita, 2021) ada empat (4) yaitu, karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Indikator turnover intention menurut (Rohaeti & Novita, 2021) ada tiga (3) yaitu, pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, dan mencari pekerjaan baru.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa terdapat rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini yaitu : 1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT. Sango Indonesia. 2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh organization citizenship behavior di PT.Sango Indonesia. 3. Apakah Organization Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT. Sango Indonesia. 4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap turnover intention yang di mediasi organization citizenship behavior. 5. Apakah green human resource management berpengaruh terhadap turnover intention di PT.Sango Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan praduga kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor yang menjadi determinan pada peningkatan kepemimpinan transformasional, green human resource management, turnover intention, organization citizenship behavior. Populasi sebagai objek penelitian ini adalah karyawan PT.Sango Indonesia mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 yang berjumlah 45 orang. pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, menggunakan jenis ini karena populasi yang digunakan lebih dari 100 (Mulyanto & Wulandari, 2019)(Mulyanto & Wulandari, 2019). Metode untuk menyusun dan melengkapi data penelitian ini yaitu dengan observasi, studi pustaka, kuesioner. Untuk menguji suatu hipotesis dan data yang ada, maka dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengolah data berupa software computer yaitu program SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0 untuk uji hipotesis.

Data primer diambil dari data yang bersumber dari formulir isian yang diisi secara langsung oleh karyawan. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dokumen rekapitulasi nilai SmartPLS yang sudah di olah.

Penelitian ini menggunakan data dengan skala rasio antara lain : umur, masa kerja. Data sekala nominal menggunakan data, jenis kelamin, pendidikan terakhir.

Analisa kuantatif dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan pendekatan partial least squares (SEM-PLS). Prosedur penelitian ini sebagaimana disarikan dari (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019) penggunaan teknik analisis dengan metode SEM-PLS sehingga menghasilkan model yang reliabel, robust dan powerfull. Adapun tahapan prosedur dan pelaksanaan analisis menggunakan metode SWM-PLS sebgai berikut :

1. Analisa Outer Model
2. Analisis Inner Model
3. Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode Path Coefficient Bootstrap (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019). Menggunakan statistik-t atau uji t. Penerapan Path Coefficient dan Bootstrap memungkinkan berlakunya data sehingga tidak memerlukan pemenuhan asumsi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan t-test 5%, t+1,96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti mengelola data menggunakan aplikasai atau software Smart PLS 3.0

Hasil uji validitas dan reliabilitas terdapat pada Tabel 2 dibawah.

Tabel 2. Hasil *Outer Loading* 1

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
Turnover Intention	TR1	0.743	Valid
	TR2	0.854	Valid
	TR3	0.692	Valid
	TR4	0.732	Valid
	TR5	0.510	Valid
	TR6	0.828	Valid
	TR7	0.607	Valid
	TR8	0.773	Valid
	TR9	0.601	Valid
Kepemimpinan Transformational	KT1	0.749	Valid
	KT2	0.814	Valid
	KT3	0.789	Valid
	KT4	0.704	Valid
	KT5	0.828	Valid
	KT6	0.721	Valid
	KT7	0.843	Valid
	KT8	0.768	Valid
	KT9	0.706	Valid
	KT10	0.809	Valid
	KT11	0.842	Valid
	KT12	0.891	Valid
	KT13	0.847	Valid

<i>GHRM</i>	XG1	0.771	Valid
	XG2	0.701	Valid
	XG3	0.747	Valid
	XG4	0.724	Valid
	XG5	0.684	Valid
	XG6	0.594	Valid
	XG7	0.748	Valid
	XG8	0.792	Valid
	XG9	0.699	Valid
	XG10	0.724	Valid
	XG11	0.789	Valid
	XG12	0.807	Valid
<i>Organization Citizenship Behavior</i>	OC1	0.444	Tidak Valid
	OC2	0.654	Valid
	OC3	0.618	Valid
	OC4	0.656	Valid
	OC5	0.455	Tidak Valid
	OC6	0.679	Valid
	OC7	0.640	Valid
	OC8	0.547	Valid
	OC9	0.725	Valid
	OC10	0.878	Valid
	OC11	0.688	Valid
	OC12	0.831	Valid
	OC13	0.847	Valid
	OC14	0.789	Valid

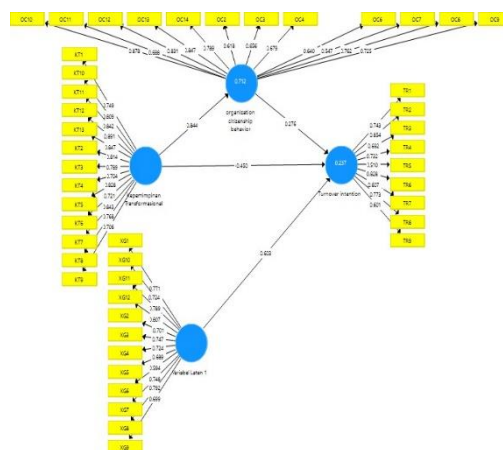
Berdasarkan data tabel 4.2 diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai outer loading > 0.5 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan analisa selanjutnya. Berikut merupakan gambar outer loading penelitian setelah dilakukan eliminasi:

Tabel 3. Hasil *Outer Loading* 3

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
<i>Turnover Intention</i>	TR1	0.743	Valid
	TR2	0.854	Valid
	TR3	0.692	Valid
	TR4	0.732	Valid
	TR5	0.510	Valid
	TR6	0.828	Valid
	TR7	0.607	Valid
	TR8	0.773	Valid
	TR9	0.601	Valid
	KT1	0.749	Valid
Kepemimpinan Transformational	KT2	0.814	Valid
	KT3	0.789	Valid
	KT4	0.704	Valid
	KT5	0.828	Valid
	KT6	0.721	Valid
	KT7	0.843	Valid
	KT8	0.768	Valid
	KT9	0.706	Valid
	KT10	0.809	Valid
	KT11	0.842	Valid
	KT12	0.891	Valid
	KT13	0.847	Valid
	GHRM	XG1	0.771
XG2		0.701	Valid

	XG3	0.747	Valid
	XG4	0.724	Valid
	XG5	0.684	Valid
	XG6	0.594	Valid
	XG7	0.748	Valid
	X68	0.792	Valid
	XG9	0.699	Valid
	XG10	0.724	Valid
	XG11	0.789	Valid
	XG12	0.807	Valid
OCB	OC2	0.654	Valid
	OC3	0.618	Valid
	OC4	0.656	Valid
	OC6	0.679	Valid
	OC7	0.640	Valid
	OC8	0.547	Valid
	OC9	0.725	Valid
	OC10	0.878	Valid
	OC11	0.688	Valid
	OC12	0.831	Valid
	OC13	0.847	Valid
	OC14	0.789	Valid

Berdasarkan output tabel 3 di atas, maka diketahui bahwa seluruh indikator menghasilkan output nilai outer loading > 0.5. Dibawah ini merupakan gambar outer loading pada penelitian ini :



Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Green human resource management	0.933	Reliabel

Kepemimpinan Transformational	0.957	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0.901	Reliabel
<i>Organization citizenshipbehavior</i>	0.930	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai composite reliability semua konstruk >0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria composite reliability dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Green human resource management</i>	0.925	Reliabel
Kepemimpinan Transformational	0.951	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0.883	Reliabel
<i>Organization citizenshipbehavior</i>	0.918	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha semua konstruk >0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria cronbach's alpha dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Terakhir yaitu analisa hipotesis yang yang menjelaskan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui jalur koefisien (Path Coefficient). Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel path coefficient yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. path coefficient yaitu sebesar 5%, $t=1,96$. Apabila nilai t-statistik lebih besar ($>1,96$), maka hipotesis tersebut signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima (Febriyanti, 2021).

Tabel 6. Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Green human resource management -> Turnover intention	0.603	0.576	0.576	1.048	0.295
Kepemimpinan Transformasional -> Turnoverintention	-0.450	-0.385	0.343	1.311	0.190
Kepemimpinan Transformasional -> Organization citizenship behavior	0.844	0.858	0.039	21.486	0.000
Organization citizenship behavior -> Turnoverintention	0.276	0.321	0.350	0.788	0.431
Kepemimpinan Transformasional -> organization citizenship behavior-> Turnover intention	0.232	0.279	0.312	0.746	0.456

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT.Sango Indonesia di wilayah Kabupaten Karawang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Kepemimpinan Transformasional yaitu sebesar 1,311 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik $< 1,96$ ($1,311 < 1,96$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Dewi & Subudi, 2016) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Green Human Resource Managemen* (X2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT.Sango Indonesia di wilayah Kabupaten Karawang. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel *Green Human Resource Managemen* yaitu sebesar 1.048 dan dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96). Hasil penelitian ini sejalandengan penelitian dalam jurnal (Makarim, 2021) yang menyatakan bahwa *Green Human Resource Management* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa variabel *Organization Citizenship Behavior* (Z) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT.Sango Indonesia diwilayah Kaupaten Karawang. Hasil berdasarkan pengujian *Path coefficient* pada *inner model* yang menunjukan hasil t-statistik untuk variabel *Organization Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,788 dan dinyatakan tidak signifikan karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($0.788 > 1,96$), maka uji hipotesa³ dinyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Muaja et al., 2021) yang menyatakan bahwa *Organization Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
4. Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Z) pada karyawan PT.Sango Indonesia di wilayah Kabupaten Karawang. Hasil berdasarkan pengujian *Path coefficient* pada *inner model* yang menunjukan hasil t-statistik untuk variabel kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 21, 486 maka dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik $> 1,96$ ($21,486 > 1,96$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Saputri & Partina, 2022) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*.
5. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) sebelum dimediasi oleh *Organization Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan

PT.Sango Indonesia di wilayah Kabupaten Karawang dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 1.048. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* t-statistik hipotesa 5 setelah di mediasi oleh *Organization Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,746 ($0,746 > 1,96$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal (Angelica, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melalui *organization citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan analisa data yang telah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.Sango Indonesia, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang membuat karyawan tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional, seperti pemimpin perusahaan adalah sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat. Pemimpin perusahaan perlu menciptakan interaksi yang baik agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan dalam perusahaan.
2. *Green Human Resource Management* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.Sango Indonesia, hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang membuat karyawan tidak berpengaruh terhadap *Green Human Resource Management*, seperti Meningkatnya isu kerusakan lingkungan hidup dikarenakan proses produksi yang semakin meningkat, sehingga tidak nyaman di lingkungan perusahaan.
3. *Organization Citizenship Behavior* tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.Sango Indonesia, hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang membuat karyawan tidak berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*, seperti munculnya OCB dalam diri karyawan 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.
4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* karyawan PT.Sango Indonesia hal ini disebabkan oleh pemimpin yang baik,nyaman dan saling mendukung sesama rekan kerja.
5. *Organization Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi berperan memperkuat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* secara negative, hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT.Sango Indonesia di wilayah Kabupaten Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrowwad et al. (2021). *The Asia Pacific Journal of Management Studies Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten*. 163–174.
- Angelica, D. (2022). *Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi*. IX, 125–143.
- Dewi, N., & Subudi, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Cv. Gita Karya Persada Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(12), 253715.
- Febriyanti, G. A. (2021). Good Corporate Governance (on-line). *Itg.Id*, 04, 107–122. <https://itgid.org/good-corporate-governance/>
- Hidayat, T., Fahmy, R., Sari, D., & Fernando, Y. (2021). COVID-19 Outbreak Effects on Leadership, Job Satisfaction, and Turnover Intention: A Mediating Model of Indonesian Banking Sector. *International Journal of Industrial Engineering and Management*.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Makarim, A. F. (2021). *Pengaruh Praktik Green Human Resource Management (Ghrm) Terhadap Turnover Intentions Dimediasi Lingkungan Kerja*.
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021a). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado the Effects of Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, and Affective Commitm. *714 Jurnal EMBA*, 9(1), 715–723.
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021b). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, Dan Affective Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado the Effects of Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Satisfaction, and Affective Commitment on Turnover Intention Employee Pt. Suzuki Finance Manado. *714 Jurnal EMBA*, 9(1), 715–723.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2019). *Penelitian: Metode dan Analisis*.
- Rahayu, E., & Gunawan P, A. W. (2022). Pengaruh Human Resource Management Practices pada Career Satisfaction dan Job Satisfaction terhadap Employees Turnover Intention di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Universitas Trisakti. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 973. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.588>
- Rohaeti, E., & Novita, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 11(01), 1–11.
- Rosalina, S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Sektor Makanan Dan Minuman Di Kabupaten Blora*. 10.
- Santhanam, N., T.J, K., Lata, D., & Hans, Z. (2017). Impact of human resource

management practices on employee turnover intentions: moderating role of psychological contract breach. *Journal of Indian Business Research*, 34(1), 1–5.

Saputri, Y. N., & Partina, A. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Honorer ASN di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(1), 59–65.