

**PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS DAN PRAKTIK MSDM TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN UMKM KREATIF DI BANDUNG JAWA BARAT**

**Hafied Noor Bagja, Radhi Abdulhalim R, Yoga Tantular Rahman**

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama

E-mail: [hafied.noor@widyatama.ac.id](mailto:hafied.noor@widyatama.ac.id)

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama

E-mail: [radhi.abdul@widyatama.ac.id](mailto:radhi.abdul@widyatama.ac.id)

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama

E-mail: [yoga.tantular@widyatama.ac.id](mailto:yoga.tantular@widyatama.ac.id)

**Abstract**

*UMKM adalah suatu bentuk usaha mikro, kecil menengah yang ada di kalangan masyarakat dimana usaha ini didirikan berdasarkan inisiatif seseorang. UMKM telah berkontribusi besar dalam meningkatkan pendapatan daerah maupun pendapatan negara dalam bentuk Produk Domestik Bruto (PDB). Pengelolaan SDM di UMKM umumnya bersifat informal, direkrut berdasarkan kekeluargaan dengan mengabaikan ketrampilan dan tingkat pendidikan disertai kualitas dan kompetensi pengetahuan yang masih relatif terbatas. Tidak jarang SDM yang diperoleh tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan praktik SDM untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Organizational Citizenship Behaviors dan praktik MSDM terhadap turnover intention. Dengan menggunakan simple random sampling, kuesioner didistribusikan terhadap pegawai UMKM kreatif di Bandung-Jawa Barat. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan analisis linier multiple regresion.. hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial organizational citizenship behaviours berpengaruh terhadap turnover intention dan praktik MSDM berpengaruh terhadap turnover intention, serta secara simultan organizational citizenship behaviours dan praktik MSDM berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan UMKM Kreatif di Bandung Jawa Barat.*

**Keywords :** *Praktik MSDM, OCB, Turnover Intention*

**1. PENDAHULUAN**

UMKM adalah suatu bentuk usaha mikro, kecil menengah yang ada di kalangan masyarakat dimana usaha ini didirikan berdasarkan inisiatif seseorang. UMKM telah berkontribusi besar dalam meningkatkan pendapatan daerah maupun pendapatan negara dalam bentuk Produk Domestik Bruto (PDB). Hal ini dapat dilihat bahwa UMKM sejak tahun 2020-2022 tumbuh subur di sejumlah daerah. Ini terlihat dari data yang dilaporkan oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kemenkop UKM), total UMKM di Indonesia tembus 8,71 juta unit usaha pada 2022. Pulau Jawa mendominasi sektor ini. Tercatat, Jawa Barat menjadi juara UMKM dengan jumlah 1,49 juta unit usaha. Tipis di urutan kedua ada Jawa Tengah yang mencapai 1,45 juta unit. Ketiga, ada Jawa Timur sebanyak 1,15 juta unit. Di luar tiga besar itu, gapnya cukup jauh. DKI Jakarta yang menyabet posisi keempat bisa menorehkan hampir 660 ribu unit. Kelima, ada Sumatera Utara dengan capaian 596 ribu unit. Sementara jumlah usaha paling sedikit ada di tiga daerah, yakni Papua Barat 4,6 ribu unit usaha, Maluku Utara 4,1 ribu unit, dan Papua 3,9 ribu unit.

UMKM memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada pencapaian sejumlah tujuan pembangunan berkelanjutan yang lebih besar dari rata-rata (Endris & Kassegn, 2022). Akibat

melambatnya pertumbuhan ekonomi akibat pandemi, terjadi penurunan jumlah UMKM. Ternyata UMKM masih memiliki sejumlah masalah yang harus dihadapi, seperti kualitas sumber daya manusia yang buruk, kurangnya pengetahuan dan keterampilan kewirausahaan, dan pembatasan keuangan untuk ekspansi bisnis, yang semuanya berkontribusi pada rendahnya produktivitas dan kinerja UMKM. Selain itu, kualitas SDM UMKM Indonesia perlu ditingkatkan secara signifikan agar lebih berdaya saing, khususnya di era persaingan global.

Pengelolaan SDM di UMKM biasanya bersifat informal, dengan rekrutmen keluarga lebih diutamakan daripada kualifikasi dan pencapaian pendidikan serta memiliki kualitas dan kompetensi pengetahuan yang relatif rendah. Sumber daya manusia yang diperoleh biasanya gagal memenuhi persyaratan kerja. Untuk mendongkrak produktivitas dan mencapai kinerja yang optimal, maka diperlukan praktik MSDM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut pertumbuhan HRM pada UMKM di Indonesia, khususnya di kota Bandung, Jawa Barat, dengan mencoba menjelaskan hubungan antara penerapan praktik HRM pada UMKM dan dampaknya terhadap tingkat turnover intention.

Mehmood et.al., (2017) menyatakan bahwa Keberhasilan suatu bisnis tergantung pada kaliber orang yang bekerja di sana, dan kaliber ini akan berpengaruh pada hasil karyawan, salah satunya adalah niat untuk keluar dari perusahaan. Di bidang HRM, turnover intention juga merupakan topik yang krusial. (Iqbal et al., 2019). Hal ini menjadi alasan mengapa perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan praktik MSDM tersebut karena berdampak terhadap turnover intention pada pegawai UMKM kreatif di Bandung Jawa Barat. Bahkan beberapa peneliti menyatakan apabila fenomena turnover intention ini terjadi dalam tingkatan yang cukup tinggi, maka akan memberikan dampak yang buruk bagi organisasi (Whiteoak, 2007) dan (Yang, J. T. et al, 2015). Selain itu juga beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan antara praktik MSDM dengan tingkat turnover intention (Aburumman., 2020). Kemudian Cherif, (2020) menggunakan dimensi kebijakan kompensasi, berbagi informasi, keamanan kerja, dan pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan hal tersebut tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Praktek MSDM terhadap Turnover intention pada karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung.

## 2. LANDASAN TEORI

### **Konsep *Organizational Citizenship Behaviors***

Fajana et all., (2011) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Sementara Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Artinya bahwa perilaku kewargaan dalam organisasi bukan merupakan bagian dari deskripsi tugas yang telah dibebankan kepada setiap individu namun suatu perilaku ekstra dari individu dalam membantu satu sama lain atas dasar sukarela atau tanpa paksaan. Peran ekstra yang dilakukan oleh individu dalam organisasi tidak pernah mengharapkan imbalan ataupun penghargaan dari organisasi. Ada lima dimensi OCB yaitu: Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue.

### **Konsep Praktek MSDM**

Praktik MSDM merupakan kegiatan atau aktivitas yang dirancang untuk mengimplementasikan fungsi MSDM. Gadi dan Kee (2018) mencirikan praktik MSDM sebagai pendekatan strategis dan vital melaksanakan, mengamankan, mengawasi dan memacu serta memupuk ketabahan para pekerja. Praktik MSDM dianalisis sebagai bakat dan energi yang dapat diakses dari individu yang dapat diakses oleh organisasi sebagai pendukung penciptaan dan pemenuhan misi, visi, strategi, dan tujuan organisasi. Praktik MSDM merupakan upaya

berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas individu/karyawan dan terkait langsung dengan konstituen perilaku kewarganegaraan organisasi (2020).

### **Turnover Intention**

Sebagai topik penelitian, turnover intention menarik bagi banyak peneliti di lingkungan psikologi, manajemen dan tempat kerja (Ahmed, 2016). Adapun konsep turnover intention ini menurut beberapa ahli Mehmood et.al., (2017) menyatakan bahwa turnover intention merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana individu tersebut bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Pada penelitian ini dimensi-dimensi yang akan digunakan untuk mengukur turnover intention belum baku dikarenakan secara teoritis maupun penelitian terdahulu belum ada yang fokus pada dimensi turnover intention tapi sekedar membahas persepsi atau indikator dalam bentuk item secara langsung dalam mengukur keinginan keluar yang terdiri dari 1) pikiran untuk keluar dari organisasi; 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru; 3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi.

### **Hubungan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Turnover Intention**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat membuat karyawan lebih lama berada di dalam organisasi, memiliki kualitas perusahaan yang tinggi dan membantu kesuksesan perusahaan sehingga OCB dapat membentuk lingkungan kerja organisasi yang baik seperti memunculkan dedikasi karyawan, tingkat turnover yang rendah dan kualitas yang baik (Pristandia & Kuncoro, 2013). Dalam penelitian Chen et al. (1998) ditemukan adanya hubungan terbalik antara OCB dengan turnover intention. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki OCB rendah, memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat OCB tinggi. Hal tersebut juga di dukung oleh dua penelitian dari Triyanto & Santosa (2009) serta Pristandia (2013) yang mengatakan bahwa OCB dengan turnover intention memiliki hubungan negatif signifikan. Walaupun ada penelitian Ahmad et al. (2010) yang mengatakan tidak ada hubungan negatif signifikan antara OCB dengan turnover intention karena dipengaruhi kondisi lingkungan penelitian tersebut.

### **Hubungan Praktek MSDM dengan Turnover Intention**

Mehmood,et.al., (2017) menyatakan bahwa praktik MSDM dibutuhkan karena kesuksesan sebuah organisasi tergantung pada kualitas pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi yang akan berdampak terhadap outcomes pegawai yang salah satunya adalah turnover intention. Hal ini diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan antara praktik MSDM dengan tingkat turnover intention, misalnya saja Ali, et.al., (2014) dalam penelitiannya yang dilakukan terhadap dosen di Pakistan dengan menggunakan metode analisis jalur menunjukkan bahwa Kompensasi, promosi dan praktek evaluasi kinerja manajemen sumber daya manusia mengungkapkan hubungan negatif dengan niat berpindah karyawan Cesário and Magalhães, (2016) dalam penelitiannya yang bertujuan menguji hubungan antara Human Resources Management, Citizenship Behavior, dan Turnover Intention pada Administra publik Portuguese dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis CFA dan regresi menunjukkan bahwa HRMP juga menunjukkan hubungan positif dengan turnover intention.

Dasilveira, et.al., (2020) yang mencoba mengeksplorasi hubungan di tengah praktik manajemen sumber daya manusia dan niat pergantian karyawan di organisasi swasta dalam ekonomi yang berkembang, Ghana dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis jalur menunjukkan bahwa praktik HRM memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention karyawan.

METODE PENELITIAN Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan

pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan. Menurut Sugiyono (2021) mendefinisikan metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis. Penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif. Pemilihan populasi yang difokuskan pada pegawai UMKM kreatif di Bandung-Jawa Barat yang berjumlah 379.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Alasan pemilihan responden dengan teknik tersebut dikarenakan dengan sampel pengambilan acak pada pegawai UMKM tersebut dapat dengan mudah ditemui secara langsung ditambah lagi penelitian ini dibatasi oleh waktu, sehingga dikhawatirkan akan dapat memperlambat proses penelitian. Menurut Sekaran (2017) Sampel adalah sub kelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian. Jumlah sampel minimal dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga sample penelitian sebesar 195 responden. Analisis Verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau ditolak Metode analisis verifikatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda.

## 1. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang disebarkan kepada 195 responden.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Keterangan	Responden	Presentase %
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	112	57%
2	Perempuan	83	43%
Usia			
1	< 15 tahun	10	5%
2	15 – 25 tahun	42	22%
3	26 – 35 tahun	91	47%
4	>36 tahun	52	27%
Tingkat Pendidikan			
1	SMA	32	16%
2	D3	51	26%
3	S1	89	46%
4	S2	23	12%

Sumber: Diolah peneliti 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 195 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 112 orang atau sebesar 57%. mengenai usia responden paling banyak berada pada rentang usia 26-35 tahun sebanyak 91 atau sebesar 47%, serta tingkat pendidikan responden terbanyak memiliki pendidikan S1 sebanyak 89 orang atau 46%.

### Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pertanyaan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian.

**Tabel. 2 Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	Nilai r	R tabel	Keterangan	
Organization citizen behaviors (X1)	X1_1	.527	0.1638	Valid
	X1_2	.357	0.1638	Valid
	X1_3	.562	0.1638	Valid
	X1_4	.639	0.1638	Valid
	X1_5	.358	0.1638	Valid
	X1_6	.541	0.1638	Valid
Praktek MSDM(X2)	X2_1	.542	0.1638	Valid
	X2_2	.631	0.1638	Valid
	X2_3	.533	0.1638	Valid
	X2_4	.537	0.1638	Valid
	X2_5	.642	0.1638	Valid
	X2_6	.379	0.1638	Valid
Turnover intention (Y)	Y_1	.562	0.1638	Valid
	Y_2	.349	0.1638	Valid
	Y_3	.592	0.1638	Valid
	Y_4	.470	0.1638	Valid
	Y_5	.531	0.1638	Valid
	Y_6	.584	0.1638	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

### Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki realibilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015) menyatakan bahwa pengujian realibilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha.

**Tabel 3. Hasil Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Organization citizen behaviors	0.780	0,60	Reliabel
Praktek MSDM	0.761		Reliabel
Turnover intention	0.712		Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat dilihat bahwa penelitian ini mempunyai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistic Kolmogorof-Smirnov (KS). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ , Sebaliknya jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$  maka dinyatakan tidak normal.

**Tabel 4. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		195
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	51.13
	Std. Deviation	5.234
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.073
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.120 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Regresi Linear Berganda

Persamaan model regresi yang digunakan penulis adalah persamaan model regresi linear berganda. Di bawah ini disajikan tabel model regresi sebagai berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.438	4.151		10.946	.000
	X1	-.419	.383	.562	5.433	.004
	X2	-.296	.328	.436	3.049	.003

a. Dependent Variable: Y

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 45,438 - 0,419X_1 + 0,296X_2$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 45,438 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka Turnover intention akan meningkat.
2.  $\beta_1$  sebesar -0,419 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila Organization citizen behaviors mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan Turnover intention sebesar 0,419 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3.  $\beta_2$  sebesar -0,296 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila Praktek MSDM mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan Turnover intention sebesar 0,296 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukan apakah suatu variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen.

### Pengaruh Organization citizen behaviors (X1) terhadap Turnover intention (Y)

Bedasarkan tabel 5 diatas diperoleh t hitung untuk variable Organization citizen behaviors sebesar 5,433 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $195-2 = 193$ ), di peroleh t tabel 1.6527. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t hitung = 5,433  $>$  ttabel = 1.6527. Ini berarti terdapat pengaruh antara Organization citizen behaviors dengan Turnover intention pada karyawan UMKM kreatif di Bandung. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004  $\leq$  0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Organization citizen behaviors dengan Turnover intention pada karyawan UMKM kreatif di Bandung .

### Pengaruh Praktek MSDM (X2) terhadap Turnover intention (Y)

Bedasarkan tabel 5 diatas diperoleh t hitung untuk variable Praktek MSDM sebesar 3,049 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $195 - 2 = 193$ ), di peroleh t tabel 1.6527. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t hitung = 3,049  $>$  t tabel = 1.6527. Ini berarti terdapat pengaruh antara Praktek MSDM dengan Turnover intention karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003  $<$  0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Praktek MSDM dengan Turnover intention karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung .

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Organization citizen behaviors dan Praktek MSDM untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu Turnover intention. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.636	2	35.318	7.297	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2696.707	193	27.239		
	Total	2767.343	194			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$  0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara Organization citizen behaviors dan Praktek MSDM terhadap Turnover intention karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung.

### Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%).

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase Organization citizen behaviors dan Praktek MSDM terhadap Turnover intention maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.724	.736	5.219

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,851 atau 72,4% yang berarti bahwa hubungan antara Turnover intention dengan variabel bebasnya, yaitu Organization citizen behaviors dan Praktek MSDM adalah kuat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,724 yang berarti 72,4% variasi dari Turnover intention dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Organization citizen behaviors dan Praktek MSDM. Sedangkan sisanya 27,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar diviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 5.219 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi Turnover intention

## Pembahasan

### **Pengaruh Organization citizen behaviors (X1) terhadap Turnover intention (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Organization citizen behaviors berpengaruh terhadap Turnover intention karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung. Ada beberapa kemungkinan hasil yang mengatakan adanya hubungan antara OCB dengan turnover intention seperti dalam penelitian Chen et al. (1998) dikatakan bahwa ketika karyawan menunjukkan OCB yang tinggi dengan perilaku membantu secara sukarela antar rekan kerja, peduli dengan organisasi, membantu orang lain menghadapi masalah pekerjaan, dan lain-lain akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan yang saling mendukung tersebut sehingga akan menunjukkan tingkat turnover intention yang rendah. Namun, ketika perusahaan tidak mampu membangun lingkungan yang akan memunculkan OCB yang baik antar rekan kerja maka karyawan akan lebih menunjukkan turnover intention yang tinggi.

Hal yang juga sama pentingnya dalam mengelola OCB dengan baik guna mencegah turnover intention karyawan sehingga dapat mengurangi biaya pelatihan dan perekrutan karyawan baru, serta tidak produktifnya organisasi dalam mengembangkan karyawan untuk bekerja dengan kondisi yang membuat mereka merasa nyaman di satu perusahaan (Triyanto & Santosa, 2009). Selain itu, ketika karyawan melakukan OCB pada saat itu pula karyawan akan merasa aman dan senang beraktivitas, maka keinginan berpindah kerja cenderung akan rendah (Pristandia, 2013).

### **Pengaruh Praktek MSDM (X2) terhadap Turnover intention (Y)**

Berdasarkan pada hasil penelitian terbukti bahwa variabel Praktek MSDM berpengaruh terhadap Turnover intention karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung. Hal ini diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan adanya hubungan antara praktik MSDM dengan tingkat turnover intention, misalnya saja Ali, et.al., (2014) dalam penelitiannya yang dilakukan dilakukan terhadap dosen di Pakistan dengan menggunakan metode analisis jalur menunjukkan bahwa Kompensasi, promosi dan praktek evaluasi kinerja manajemen sumber daya

manusia mengungkapkan hubungan negatif dengan niat berpindah karyawan Cesário and Magalhães, (2016) dalam penelitiannya yang bertujuan menguji hubungan antara Human Resources Management, Citizenship Behavior, dan Turnover Intention pada Administra publik Portugese dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis CFA dan regresi menunjukkan bahwa HRMP juga menunjukkan hubungan positif dengan turnover intention.

#### **Pengaruh Organization citizen behaviors (X1) dan Praktek MSDM (X2) terhadap Turnover intention (Y)**

Hasil penelitian menyatakan bahwa *Organization citizen behaviors* dan Praktek MSDM berpengaruh terhadap Turnover intention karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung. Hal ini *Organization citizen behaviors* dan Praktek MSDM mampu memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap Turnover intention karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung. Berdasarkan hasil pengisian angket bahwa Karyawan UMKM kreatif di kota Bandung menunjukkan nilai rata-rata sebesar 71,24 dengan kategori sedang. Hal itu ditunjukkan dari sikap saling membantu rekan kerja dalam melakukan tugas dan kewajiban mereka yang cukup baik di mana setiap partisipan ingin menjalin hubungan baik antara rekan kerja dan dapat menyelesaikan target yang diberikan perusahaan dengan baik pula. Sedangkan praktek MSDM pada UMKM kreatif di Kota Bandung memiliki nilai rata-rata 82,04 dengan kategori baik, hal ini menunjukkan UMKM kreatif sudah menunjukkan performa praktek MSDM dengan SOP yang baik dan sudah teratur. Hasil penelitian ini didukung penelitian (Triyanto & Santosa, 2009) dan Cesário and Magalhães, (2016) yang menunjukkan bahwa *Organization citizen behaviors* dan Praktek MSDM berpengaruh terhadap Turnover intention karyawan.

#### **4. KESIMPULAN**

Dapat diambil kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh Organization citizen behaviors terhadap Turnover intention, terdapat pengaruh Praktek MSDM terhadap Turnover intention, serta secara simultan Organization citizen behaviors dan Praktek MSDM berpengaruh terhadap Turnover intention karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung. Kedua variabel bebas tersebut mampu memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap Turnover intention karyawan UMKM kreatif di Kota Bandung.

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu pertama pemilik atau manajer UMKM dapat memberikan fasilitas kepada karyawan seperti tempat dan waktu untuk membangun rasa kebersamaan dalam kegiatan bersama yang didukung kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat menumbuhkan OCB dengan lebih baik antara atasan dan rekan kerjanya. Selain itu, karyawan juga perlu diajak untuk peduli dengan perkembangan dan kebijakan organisasi seperti hadir di dalam rapat, diskusi, dan lain sebagainya sehingga karyawan tidak akan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan karena mereka akan merasa adanya rasa kekeluargaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Ahmed, (2016), Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Investigation from Banking Sector of Sudan, *International Review of Management and Marketing*, 2016, 6(4), 964-973
- Cherif, F., (2020), The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector.

International Journal of Sociology and Social Policy. ahead-of-print. 10.1108/IJSSP-10-2019-0216.

- Endris, E., & Kassegn, A. (2022, December 1). The role of micro, small and medium enterprises (MSMEs) to the sustainable development of sub-Saharan Africa and its challenges: a systematic review of evidence from Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 11. Springer Science and Business Media Deutschland GmbH. <https://doi.org/10.1186/s13731-022-00221-8>
- Fajana, S., Owoyemi, O., Elegbede, T. & Gbajumo-Sheriff, M. (2011) Human Resource Management Practices in Nigeria. *Journal of Management and Strategy* , 2, 57. <https://doi.org/10.5430/jms.v2n2p57>
- Gadi, P.D. & Kee, D.H.M. (2018) Human Resource Management Practices and Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support in Tertiary Institutions in Nigeria. *International Journal of Engineering and Technology*, 7, 715-722.
- Ghani, Bilqees & Memon, Khalid. (2020). The HR practices and organizational citizenship Behavior.
- Iqbal, F., Nawaz, K., Younas W., & Nadeem, M.T., (2019). Evaluating the Effect of Leadership Behavior and Organizational Contextual Performance on Employee Turnover Intentions. *International Journal of Recent Innovations in Academic Research*, 3(6): 35-47
- Mehmood, Y., Sambasivam, P., et.al., (2017), Evidence and Consequence of a Highly Adapted Clonal Haplotype within the Australian *Ascochyta rabiei* Population, *Frontiers in Plant Science*, VOL. DOI=10.3389/fpls.2017.01029
- Robbins, S.P., & Judge, T.A., (2015), *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono, (2020), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sekaran, U. & Bougie, R., (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building*. Approach Seventh Edition. United States of America : Wiley
- Whiteoak, J. W. (2007). The Relationship among Group Process Perceptions, Goal Commitment and Turnover Intention in Small Committee Groups. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 22, 11 20
- Yang, J. T., Wan, C. S., & Fu, Y. J. (2012). “Qualitative examination of employee turnover and retention strategies in international tourist hotels in Taiwan”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31 No.3, pp. 837- 848.