

**Pengaruh Stres Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado**

Rebecca Revasari Runtukahu  
William Agustinus Areros  
Wehelmina Rumawas

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email ; [revaruntukahu03@gmail.com](mailto:revaruntukahu03@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work stress and organizational citizenship behavior on the turnover intention of employees of PT. Grab Technology Indonesia KCU Manado. In this study using a quantitative approach, with a sample of 50 respondents. The sampling technique in this study used the Purposive Sampling Technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this research is Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis is processed using the help of the SmartPLS3 program. From the results of statistical tests, it was found that there was an effect of Work Stress on Turnover Intention. Job stress has a significant negative effect on Organizational Citizenship Behavior, Organizational Citizenship Behavior has a significant negative effect on Turnover Intention. The results of this study indicate that the higher the work stress, the higher the turnover intention.*

**Keywords :** *Work Stress, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Turnover Intention karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi Stres Kerja akan mengakibatkan tingginya Turnover Intention.

**Kata Kunci :** *Stres Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention.*

---

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan. Organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan laba tanpa adanya karyawan yang berkeahlian, berkompeten dan berdedikasi tinggi (Rumawas, 2018).

PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Pelayanan tersebut meliputi layanan

Transportasi 24 jam, dan fasilitas layanan yang lengkap. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan tingkat efektivitas dan tingkat efisiensi dalam organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) Stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis, individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya

Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan organisasi yang ingin di raih. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Borman dan Motowidlo (dalam Novliadi. 2006) mengatakan bahwa OCB *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas,” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi pada para karyawan atau organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi.

Dalam sebuah perusahaan faktor yang menyebabkan Keinginan keluar dari pekerjaan atau *Turnover Intention* dari karyawan merupakan sesuatu yang pasti pernah terjadi disebuah perusahaan. *Turnover intention* sendiri merupakan sebuah hak yang didapatkan oleh setiap karyawan. Menurut Sukwandi dan Meliana (2014) *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi karyawan tersebut hingga akhirnya memutuskan untuk *keluar*.

Berdasarkan hal tersebut maka Permasalahan mengenai Stres kerja dan Organizational Citizenship Behavior yang terjadi pada PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado bagi beberapa karyawan tersebut pernah mengalami dimana kondisi mereka mengalami stres kerja serta keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Sehingga peneliti ingin mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh stres kerja dan organizational citizenship behavior terhadap turnover intention karyawan.

### **Kajian Pustaka Stres Kerja**

Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja adalah sifat dari seseorang yang merasa tertekan dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga merasa bingung dan bertingkah tidak sewajarnya atau berlebihan. Suprihanto dkk, (2003) mengatakan

bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Di sisi lain, distres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami distres, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal Walker.J, (2002)

Indikator dari Stres Kerja Robbins, (2006), yaitu ; (1) Tuntutan Tugas; (2) Tuntutan Peran; (3) Tuntutan Antar Pribadi; (4) Struktur Organisasi; (5) Kepemimpinan Organisasi.

### **Organizational Citizenship Behavior**

Menurut Robbin dan Judge (2012) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan yang secara suka rela dan bukan kewajibannya untuk membantu pekerjaan yang orang lain sehingga meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Organ et al., (2006) dalam Pio dan Tampi, (2018) OCB adalah perilaku individu yang bijaksana yang secara tidak langsung diakui oleh formal sistem penghargaan dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Dapat diartikan bahwa perilaku OCB bukan merupakan persyaratan dari peran atau deskripsi pekerjaan, kontrak kerja dengan organisasi namun sebagai perilaku sosial yang secara pribadi sukarela dilakukan terhadap sesama karyawan maupun organisasi sehingga jika tidak dilakukanpun tidak diberikan hukuman. OCB pada hakikatnya terjadi dengan sukarela dan tidak melampaui tuntutan pekerjaan sebenarnya. Karyawan tidak wajib terlibat dalam OCB, melainkan menunjukkan bahwa perilaku yang demikian itu bergantung pada kemauan dan keinginan pegawai dan tidak dibujuk oleh arahan pemimpin. Kedua, seperti yang telah dijelaskan diatas, OCB tidak secara formal diakui oleh penghargaan ataupun imbalan. Ketiga, karyawan yang memiliki OCB dapat diklarifikasi dengan memberi bantuan kepada teman kerjanya.

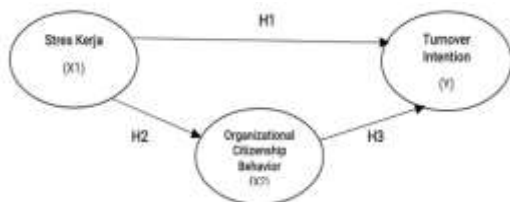
Indikator dari Organizational Citizenship Behavior Organ, (1998), yaitu ; (1) *Altruisme* ; (2) *Conscientiousness* ; (3) *Sportsmanship* ; (4) *Courtesy* ; (5) *Civic virtue*.

### **Turnover Intention**

Menurut Zeffane (1994) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Turnover Intention adalah keinginan untuk keluar dari pekerjaan dari diri

sendiri tanpa ada paksaan maupun ada sebabnya. Tindakan penarikan diri terdiri dari beberapa komponen yaitu, adanya keinginan untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan adanya kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak dan lebih baik di tempat lain. Menurut Robbins (2013), *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Keinginan untuk keluar juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Banyak peneliti telah menggunakan *Turnover intention* sebagai predictor paling cepat dan akurat dari *actual turnover* Rumawas, (2021).

Indikator Turnover Intention Mobley et al. (1978), yaitu ; (1) *Thinking of quitting* ; (2) *Intention to search for alternatives* ; (3) *Intention to quit*.



**Gambar 1**  
**Kerangka berfikir**

**Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado; (2) Terdapat pengaruh Stres kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado; (3) Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado.

**Metode Penelitian**

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT. Grab Teknoligi Indonesia KCU Manado Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan.

Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif.

Metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado yang berjumlah 50 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi. Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

**Hasil dan Pembahasan**

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

**Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model) Model Awal**

	OCB	Stress kerja	Turnover intention
OCB10	0,756		
OCB2	0,864		
OCB4	0,734		
OCB7	0,908		
OCB8	0,912		
SK1		0,757	
SK10		0,868	
SK4		0,744	
SK5		0,740	
SK9		0,918	
T11			0,831
T12			0,876
T13			0,882
T14			0,882
T15			0,911
T16			0,947

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6

sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0,5.

**Tabel 2. Construct Reliability and Validity**

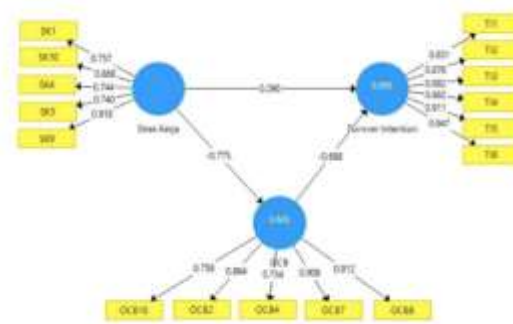
	Cronbach's Alpha	Rho-A	Composite Reliability	AVE
OCB	0,892	0,912	0,921	0,703
Stress Kerja	0,867	0,892	0,904	0,654
Turnover Intention	0,947	0,961	0,956	0,790

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel > 0,5 Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability > 0,7. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



**Gambar 2 Model Struktural Penelitian**

Gambar 2 dapat dilihat bahwa Besar Nilai hubungan atau korelasi antar variabel Stres Kerja terhadap Turnover Intention sebesar 0.290 dan variabel Stres Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebesar -0.775 serta Organizational Citizenship Behavior terhadap Turnover Intention sebesar -0.688. Dan dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa variabel Stres Kerja, indikator yang paling dominan yaitu Kepemimpinan Organisasi peran dengan nilai yang dihasilkan sebesar 0.918 yang dimana terdapat kurangnya apresiasi dari rekan kerja atau perusahaan, kemudian untuk variabel Organizational Citizenship Behavior, indikator yang paling dominan adalah Courtesy dengan nilai yang dihasilkan sebesar 0.908 yang dimana karyawan berperilaku sopan antar sesama karyawan ataupun atasan, serta pada variabel Turnover Intention, indikator yang paling dominan yaitu Intention to Quit dengan nilai yang dihasilkan sebesar 0.947 yang dimana karyawan ingin keluar dari pekerjaan mereka.

**Tabel 3. Results for Inner Weights**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.290	0.280	0.155	1.868	0.062
Stres Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	-0.775	-0.781	0.090	8.574	0.000
Organizational Citizenship Behavior -> Turnover Intention	-0.688	-0.699	0.135	5.082	0.000

Sumber Data: Data Olahan (2021)

Hasil pengujian Hipotesis pertama Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, diperoleh nilai koefisien sebesar 0.290 dengan T-Statistik 1.868 dan P-Value 0.062. Mengingat P-Value >0,05, mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi Stres kerja maka *Turnover Intention* juga akan semakin tinggi. Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini diterima.

Hasil pengujian Hipotesis kedua Pengaruh Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship*

*Behavior*, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,775 dengan T-Statistik 8.574 dan P-Value 0.000. karena P-Value <0.01 ( $\alpha = 5\%$ ), mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara Stres kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya semakin tinggi Stres kerja maka *Organizational Citizenship Behavior* akan semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis 2 penelitian ini diterima

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Turnover Intention*, diperoleh nilai koefisien sebesar -0.688 dengan T-Statistik 5.082 dan P-Value 0.000. karena P-Value <0.01 ( $\alpha = 5\%$ ), mengidentifikasi bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* maka *Turnover Intention* akan semakin rendah. Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini diterima

### **Pembahasan**

Dalam penelitian ini menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi Stres kerja maka *turnover intention* juga akan semakin tinggi Artinya mengidentifikasi bahwa stres kerja yang tinggi pada setiap karyawan akan meningkatkan tindakan untuk melakukan *Turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian dari Saeke dan Suana (2016) tentang Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Indonesia Algaemas Prima Bali, yang hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara Stres kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya semakin tinggi Stres kerja akan mempengaruhi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian pada PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado, jika karyawan merasa stres tingkat tinggi maka karyawan tersebut tidak memperlakukan atau membantu antar sesama karyawan dalam bekerja. Sebaliknya jika karyawan tidak merasakan stress tingkat tinggi maka karyawan tersebut akan membantu atau saling peduli satu sama lain. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Adani (2021) tentang Pengaruh stress kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero), yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship*

*Behavior*. Tampi, Pio dan Tampi (2017) menemukan tingkat stres yang sudah melewati maksimum akan memberikan pengaruh yang negatif dalam aktifitas kerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* akan mempengaruhi rendahnya *Turnover Intention*. Hasil penelitian pada PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado, dalam hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan OCB atau perilaku karyawan tidak berdampak pada keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau *Turnover Intention* Hasil penelitian ini Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2020) tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, komitmen organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kuala Mina Persada, yang hasilnya menunjukkan bahwa variable OCB berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dan dapat dikatakan bahwa setiap penambahan satu satuan OCB maka akan menaikkan tingkat *turnover intention*.

### **Simpulan**

Dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di temukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap *Turnover intention*. Yang artinya semakin tinggi Stres kerja akan mempengaruhi tingginya *Turnover Intention*

Dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di temukan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara Stres kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Yang artinya semakin tinggi Stres kerja akan mempengaruhi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*

Dalam penelitian Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention* di temukan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention*. Yang artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* akan mempengaruhi rendahnya *Turnover Intention*.

### **Referensi**

- Abdurrahmat, F. 2011. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Adriani, R. 2020. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Kuala Mina

- Persada. *Jurnal Sekretaris dan Manajemen*. 4 (1), 34-39.
- Ahmed, I., Ismail, W. K. W., Amin, S. M., & Ramzan, M. (2013). Influence of relationship of POS, LMX and organizational commitment on turnover intentions. *Organization Development Journal*, 31(1), 55-68.
- Bogar, R., Sambul, S dan Rumawas, W. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Bogler, R., and Somech, A. 2005. Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420-438
- Massie, R., W, Areros dan, W, Rumawas. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (2), 41-49.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., dan Rumawas, W. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4): 339-344.
- Pio, R. J. 2015. Kepemimpinan Spiritual:Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Kepel Press.
- Pio, R. J. and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence Of Spiritual Leadership On Quality Of Work Life, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60 (2), 757-767.
- Riandy. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Suveyor Service di Samarinda. eJournal Administrasi Bisnis*. Universitas Mulawarman.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Universitas Sam Ratulangi.
- Rumawas, W. 2021. Employees' Turnover Intention in the construction Industry in Indonesia. *Journal of Construction in Developing Countries*, 26(2),
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tampi, A. Nola., Pio, R. J., dan Tampi, D. L. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 5(2), 1-6.
- Tamengkel, L., and Rumawas, W. 2020. Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 32-40.
- Triyatno dan Santoso. 2009. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dan Pengaruhnya terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(4), 1-13.
- Wartono, T. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 241-255.