

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), STRES KERJA, DAN PROFESIONALISME TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. EKADHARMA INTERNATIONAL TBK. CABANG MANADO

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), WORK STRESS, AND PROFESSIONALISM TOWARD TURNOVER INTENTION AT PT. EKADHARMA INTERNATIONAL TBK. MANADO BRAND

Lidia Eunike Suripatty¹, Victor P.K. Lengkong², Rudie Y. Lumantow³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1lidiaeunike008@gmail.com](mailto:lidiaeunike008@gmail.com), [2vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id), [3lumantowr@yahoo.co.id](mailto:lumantowr@yahoo.co.id)

Abstrak: Salah satu alasan yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan keluar dari pekerjaan yaitu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik hingga memutuskan untuk keluar dari tempat kerja. Selain itu juga, meningkatnya stres kerja mempengaruhi karyawan berpindah dari pekerjaannya, karena beban kerja yang berlebihan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior*, stres kerja, dan profesionalisme terhadap *turnover intention* pada PT. Ekadharma International Tbk. cabang Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan analisis jalur serta dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden pada PT. Ekadharma International Tbk. cabang Manado. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *organizational citizenship behavior*, stres kerja, dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Stres Kerja, Profesionalisme, Turnover Intention*

Abstract: One of the reasons that causes employees to have the desire to leave their jobs is getting a better job until they decide to leave their workplace. In addition, increasing work stress affects employees to move from their jobs, because of excessive workload. The purpose of this study is to determine the influence of *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Work Stress*, and *Professionalism* Toward *Turnover Intention* at PT. Ekadharma International Tbk. Manado Brand. The populations in this study were employee at PT. Ekadharma International Tbk. Manado Brand. This study uses path analysis and with a sample of 65 respondents at PT. Ekadharma International Tbk. Manado Brand. The research method using path analysis with smartPLS 4. The analysis used included the research outer model and inner model with this test, it can be seen how the independent variables influence the dependent variable. The results of this study found that the *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Work Stress*, and *Professionalism* simultaneously influence *Turnover Intention*. *Organizational Citizenship Behavior*

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 1159

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

(OCB) had a significant and positive influence toward Turnover Intention, work stress had a significant and positive influence toward Turnover Intention, and professionalism had a significant and positive influence toward Turnover Intention.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Stress, Professionalism, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu perusahaan. Sebuah perusahaan perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusianya. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah di saat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan yaitu keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya karyawan dari tempatnya bekerja. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover intention* merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. Hal ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah karyawan atau karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau karyawan yang menduduki posisi vital dalam perusahaan. Keadaan tersebut tentunya dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Basori, Dharmanto, dan Sumantyo, 2023).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku karyawan yang muncul diluar dari kewajiban kerja karyawan yang meliputi beberapa tugas baru sebagai sukarelawan yang mengerjakan sesuatu untuk kepentingan bersama. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga sebuah sikap secara sukarela oleh karyawan dalam mengerjakan tugas melebihi beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya tanpa adanya permintaan dan pemberian hadiah secara formal dari organisasi. Salah satu sikap strategik dalam divisi sumber daya manusia adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi, perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku diluar dari tugas dan tuntutan dalam pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar

uraian tugas, disamping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya (Harahap 2022).

Stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Stres kerja adalah konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Stres pada tahap yang parah dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri. Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolelir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan-keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain-lain. Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat kinerja cenderung menurun drastis (Marcella dan Le, 2022).

Selanjutnya profesionalisme yang merupakan tingkah laku pada diri seseorang untuk berkembang menjadi lebih baik yang memiliki kualitas sebagai seorang yang profesional. Hornby (2019:677) mengemukakan bahwa profesionalisme adalah suatu nilai atau kualitas dari sebuah profesi. Sikap seorang yang profesional terlihat pada pelaksanaan kualitas yang merupakan ciri dari karakteristik atau bagian dari tanda profesi seorang profesional. Professional berkaitan dengan sikap yang dilakukan seseorang atas dasar pekerjaan, tujuan dan penerapan nilai-nilai dalam melaksanakan pekerjaan atas dasar komitmen dan bertanggung jawab serta menerapkan nilai kejujuran, disiplin (Bertens, 2020). Profesionalisme menyangkut karyawan yang dapat menempatkan diri dalam ruang lingkup pekerjaan maupun diluar lingkup kerja dan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, tepat waktu dan memiliki nilai integrasi. Profesionalisme kerja secara sederhana bisa berarti terwujudnya suatu pelaksanaan tugas dengan baik dan optimal, mengenal pada sasaran atau tujuan dari suatu organisasi secara cepat dan tepat dengan berbagai sumber daya yang ada. Dalam bekerja setiap sumber daya manusia dituntut untuk memiliki profesionalisme karena didalam profesionalisme terkandung kemampuan atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Sikap profesional kerja ini sudah dibutuhkan saat karyawan tersebut diterima didalam suatu perusahaan.

PT. Ekadharma International Tbk Cabang Manado merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan pita perekat dan bahan tekait, serta perdagangan umum. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1981, yang memiliki beberapa cabang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya cabang Manado yang beralamat di jalan Ringroad, Kabupaten Minahasa Utara, Sulawesi Utara. Dari hasil wawancara dengan bagian sumber daya manusia menjelaskan bahwa alasan karyawan memilih untuk keluar/pindah dari perusahaan yaitu karena peneliti melihat terdapat stres kerja yang tinggi pada karyawan. Hal ini terlihat dari beban kerja yang sangat menumpuk pada meja-meja karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan enggan melakukan hal-hal di luar pekerjaan, namun sebaliknya stres kerja yang rendah dapat membuat karyawan berperilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena karyawan tidak merasakan beban yang berlebihan terhadap pekerjaannya sehingga membuat mereka senang melakukan pekerjaan diluar tugas mereka.

Seperti yang terjadi pada permasalahan di atas, banyak karyawan yang mengalami stres yang tinggi disebabkan oleh beban kerja yang menumpuk. Banyak karyawan yang mengeluh kepada pemimpin disebabkan pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga banyak terdapat map-map yang berantakan pada meja karyawan. Pekerjaan yang menumpuk akan membuat karyawan mengalami stres yang tinggi, sehingga karyawan tidak akan bisa berperilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Selanjutnya dari profesionalisme, terdapat masalah mengenai ketidaksesuaian keahlian/keterampilan karyawan dalam pekerjaan, sehingga mereka ditempatkan pada posisi yang kurang nyaman

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Stres Kerja, dan Profesionalisme Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Stres Kerja, dan Profesionalisme Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado.
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado.
3. Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado.
4. Profesionalisme Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2020:5), MSDM merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2019), *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Robbins (2019:364), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Stres Kerja

Menurut Vanchapo (2020:37), stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya.

Profesionalisme

Profesionalisme adalah suatu nilai atau kualitas dari sebuah profesi. Sikap professional dapat dilihat pada terlaksananya kualitas yang menjadi bagian dari karakteristik atau tanda suatu profesi seorang professional (Hornby, 2019:677).

Penelitian Terdahulu

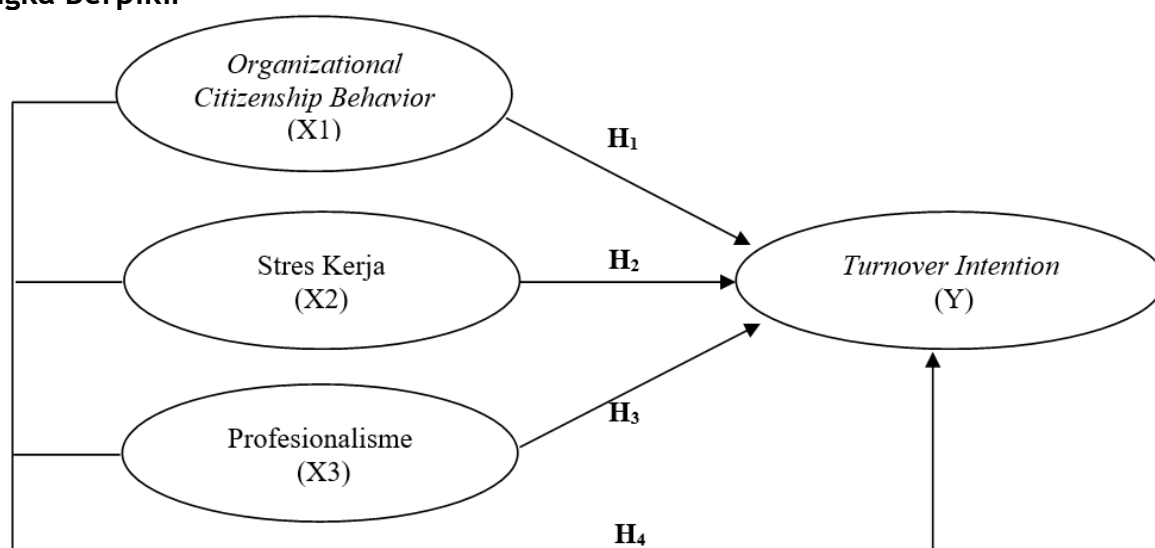
Penelitian dari Andriani (2020), Penelitian ini dilakukan di PT Kuala Mina Persada, dengan populasi Penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kuala Mina Persada. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, *Komitmen Organisasi*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada PT Kuala Mina Persada. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan Analisis Regresi Berganda dengan program SPSS V.22. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention.

Penelitian dari Sugiono dan Vitaloka (2019), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Cahaya indo mandiri. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu saturated sampling dan menggunakan metode kuesioner dengan 104 responden dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap turnover intention. Hasil uji F menunjukkan variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Cahaya Indo Mandiri.

Penelitian dari Satrio (2023), penelitian ini bertujuan untuk menguji keterlibatan karyawan, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention, menguji peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keterlibatan karyawan, stres kerja terhadap turnover intention. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ dengan jumlah 169 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan syarat karyawan dengan status kontrak dan memiliki masa kerja satu tahun, sehingga mendapatkan sampel 120 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, keterlibatan karyawan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keterlibatan karyawan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dan stres kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Stres Kerja, dan Profesionalisme berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharm International Tbk. Cabang Manado.
- H₂: Diduga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharm International Tbk. Cabang Manado.
- H₃: Diduga Stres Kerja berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharm International Tbk. Cabang Manado.

H₄: Diduga Profesionalisme berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga hubungan antara variabel atau lebih (Sugiyono, 2022:112).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado, yang berjumlah 65 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu 65 orang, dimana pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Outer Model

Convergent Validity

Uji *convergent validity* indikator refleksi dengan program *SmartPLS 4.0* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruksya. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus melebihi 0,7. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dikategorikan cukup.

Discriminant Validity

Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid dan dikatakan.

Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmaty* dan nilai 0,6 - 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* Kriteria penilaian variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel memiliki reliabel yang baik.

Inner Model

Uji Path Coefficient

Uji *Path Coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *Coefficient Determination* (*R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya.

R-Square

Chin menyebutkan nilai *R-Square* sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 - 0,67 maka termasuk kategori sedang serta jika hasilnya sebesar 0,19 - 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* 0.75, 0.50 dan 0.20 yang dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Hasil dari *PLS R-Square* mempresetasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model.

Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*)

Untuk memvalidasi model penelitian secara keseluruhan dalam penelitian menggunakan uji kebaikan atau *Goodness of Fit (GoF)*. *Goodness of Fit* merupakan sebuah index yang telah diperkenalkan oleh Tenenhaus dengan sebutan *GoF Index*. *Index in* dilakukan untuk menilai sebuah model pengukuran dan model struktural selain juga untuk memprediksi model secara keseluruhan dengan menyediakan pengukuran sederhana.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dan ttabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai thitung diperoleh dari hasil *bootstrapping* dengan *software Smart PLS*. pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dari peneliti.

Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two tailed*) dan diatas 1,96 untuk hipotesis satu ekor (*one tailed*). Untuk pengujian hipotesis $\alpha = 5\%$. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian in menggunakan nilai statistik, maka untuk $\alpha = 5\%$ dengan nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96, sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_o ditolak ketika t- statistik > 1,96.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Ekadharma International Tbk ini didirikan pada tahun 1981 dengan nama PT. Ekadharma Widya Grafika. Di tahun 2006, nama perusahaan diubah menjadi PT. Ekadharma International Tbk. Perseroan telah menjadi perusahaan publik sejak tahun 1990 yang sahamnya dicatat di Bursa Efek Jakarta. Sejak tahun 1983, Perseroan mengembangkan usahanya ke bidang industri pita perekat dalam rangka memenuhi kebutuhan pasar di Indonesia. Seiring dengan permintaan pasar yang berkembang pesat di seluruh Indonesia maka sejak tahun 1991, Perseroan mulai membuka kantor cabang penjualan dan fasilitas pendukung lainnya yang sampai saat ini telah mencapai 18 kantor cabang dan 9 stock point yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado berlokasi di Pergudangan, Jl. Ring Road No.1 Bizz Blok D-7, Maumbi, Kec. Kalawat, Kabupaten Minut, Sulawesi Utara.

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (X1)	X1.1	0,957	Valid
	X1.2	0,956	Valid
	X1.3	0,873	Valid
	X1.4	0,868	Valid
	X1.5	0,958	Valid

Stres Kerja (X2)	X2.1	0,928	Valid
	X2.2	0,958	Valid
	X2.3	0,854	Valid
Profesionalisme (X3)	X3.1	0,944	Valid
	X3.2	0,946	Valid
	X3.3	0,896	Valid
	X3.4	0,859	Valid
	X3.5	0,848	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,927	Valid
	Y2	0,928	Valid
	Y3	0,929	Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.9 diatas, diperoleh bahwa bahwa nilai *outer loading* diatas 0,7 sehingga memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,853
Stres Kerja (X2)	0,836
Profesionalisme (X3)	0,809
Turnover Intention (Y)	0,861

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,5, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,967
Stres Kerja (X2)	0,939
Profesionalisme (X3)	0,955
Turnover Intention (Y)	0,949

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan pengujian *composite reliability* pada Tabel 4.11 diatas bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (X1)* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability (X1)* adalah $0,967 > 0,7$. Variabel disiplin kerja (X2) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* Stres Kerja (X2) adalah $0,939 > 0,7$. Variabel Profesionalisme (X3) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* fasilitas (X3) adalah $0,955 > 0,7$. Variabel kinerja pegawai (Y) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Turnover Intention (Y)* adalah $0,949 > 0,7$.

Tabel 3. *Path Coefficient*

Variabel	Direct Effect
<i>Organizational Citizenship Behavior (X1) → Turnover Intention (Y)</i>	0,562
Stres Kerja (X2) → <i>Turnover Intention (Y)</i>	0,337
Profesionalisme (X3) → <i>Turnover Intention (Y)</i>	0,177

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2025

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 3 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *total effect*), antara lain: (1) *Organizational Citizenship Behavior (X1)* terhadap *Turnover Intention (Y)* dengan koefisien jalur 0,562, artinya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (X1)* terhadap *Turnover Intention (Y)* adalah positif, (2) Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention (Y)* dengan koefisien jalur 0,337, dan artinya pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention (Y)* adalah positif, dan (2) Profesionalisme (X3) terhadap *Turnover Intention (Y)* dengan koefisien jalur 0,177, dan artinya pengaruh Profesionalisme (X3) terhadap *Turnover Intention (Y)* adalah positif.

Tabel 4. *R-Square*

Variabel Terikat	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,729	0,716

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, diperoleh *RR-Square* 0,729, artinya kemampuan variabel *Organizational Citizenship Behavior (X1)*, Stres Kerja (X2), dan Profesionalisme (X3) dalam menjelaskan Y (*Turnover Intention*) adalah sebesar 72,9% dengan demikian model substansial sangat kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 5. *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,729	0,716

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja, dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,729, artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme, maka *Turnover Intention* semakin baik.

Tabel 5. *T-Value dan P-Value*

Variabel	T-Value	P-Value
<i>Organizational Citizenship Behavior (X1)</i>	6,238	0,000
Stres Kerja (X2)	3,703	0,000
Profesionalisme (X3)	2,336	0,020

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas bahwa hasil uji T menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (X1)* memiliki *T-value* 6,238 > 1,96 dan tingkat signifikansi *p-value* 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*

Intention dapat diterima atau terbukti. Hasil uji T menunjukkan bahwa stres kerja (X2) memiliki *T-value* 3,703 > 1,96 dan tingkat signifikansi *p-value* 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H3) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima atau terbukti. Hasil uji T menunjukkan bahwa profesionalisme (X3) memiliki *T-value* 2,336 > 1,96 dan tingkat signifikansi *p-value* 0,020 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H4) yang menyatakan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja, dan Profesionalisme Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja, dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado, artinya *Organizational Citizenship Behavior*, Stres Kerja, dan Profesionalisme secara bersamaan berjalan dengan baik sehingga memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* dan Profesionalisme, serta stres kerja rendah akan semakin baik. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* dan Profesionalisme, maka keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan akan semakin rendah. Begitu juga dengan stres kerja semakin rendah maka keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan juga semakin rendah.

Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tinggi, kepuasan terhadap pekerjaannya juga akan semakin tinggi sehingga mereka memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung memberikan sumbangsih positif terhadap perusahaan. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja mereka, diantaranya saling membantu sesama rekan kerja dan berperilaku membantu mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Para karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado berperilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan memberikan dukungan satu sama lain sehingga timbul perasaan positif di lingkungan kerja mereka, tidak mengalami stres dalam bekerja, bersikap profesional dalam pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung mereka bekerja pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado serta rekan kerja yang kondusif maka keinginan untuk keluar/pindah dari pekerjaan akan semakin rendah. Hasil penelitian dari Runtukahu, Areros, dan Rumawas (2022), menemukan bahwa *organizational citizenship behaviour* dan stress kerja terhadap secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian dari Paramarta dan Darmayanti (2020), menemukan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, secara keseluruhan karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado memiliki persepsi atau tanggapan yang tinggi mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, tercermin pada besarnya nilai rata-rata sebesar 4,10. Hal ini dapat diartikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Sebagai contoh karyawan senang hati membantu teman kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharap imbalan dan selalu mengingatkan teman agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya, serta berani mengambil resiko untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil

keputusan rapat bersama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* yang dilakukan pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* yang baik. Agar kinerja menjadi lebih meningkat antara sesama rekan kerja serta adanya komunikasi yang baik, maka karyawan tidak akan berpikir untuk keluar dari perusahaan dan karyawan PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado akan lebih efektif dalam mengimplementasi organisasi sesuai tujuan dari visi dan misi perusahaan. Jika dilihat dari item indikator *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)*, maka terdapat persamaan aspek serta nilai-nilai *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* yang dimiliki oleh karyawan PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado. Dengan memiliki komunikasi yang baik antar sesama rekan bekerja dan memiliki sikap saling membantu dalam bekerja akan tetapi masih ada beberapa hal perlu untuk ditingkatkan dan dilihat lagi dalam meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* yang dimiliki oleh karyawan PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado agar karyawan tetap merasa nyaman dengan nilai *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* yang baik dan berpikir untuk keluar.

Nilai-nilai ini menjadi penting untuk terus dikembangkan lagi antara lain perilaku membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan yang berkaitan erat dengan tugas perusahaan tanpa paksaan, perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang di kehendaki perusahaan, perilaku positif terhadap perusahaan dengan memberikan toleransi atau tidak mengeluh, perilaku menjaga hubungan baik sesama rekan kerja dan perilaku yang mencerminkan turut bertanggung jawab atas partisipasi pada keberlangsungan perusahaan. Kesamaan nilai *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* yang dimiliki PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado dengan nilai *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* yang dibutuhkan PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado untuk pola bekerja jika karyawan memiliki sifat *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* yang rendah maka perlu ditingkatkan nilai-nilai tersebut. Semakin baik nilai kesamaannya maka karyawan PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado akan semakin efektif dan efisien dalam meningkatkan tingginya *turnover intention* tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Angelica, Yoza, dan Tanuwijaya (2022), yang menemukan *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa dari Hidayat & Tannady (2023) menemukan *Organizational Citizenship Behaviors (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado. Hal ini menunjukkan bahwa tugas/pekerjaan dan tanggungjawab yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan yang dialami karyawan bersifat positif sehingga menimbulkan dorongan atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja. Sebagai contoh karyawan mampu bekerja secara optimal karena tidak adanya tekanan dari rekan kerja yang lain. Hal ini didukung dengan jawaban responden terhadap variabel stres kerja mendapatkan responden yang cukup bagus karena di dominasi oleh jawaban Setuju (S). Stres kerja yang utama adalah keblikan dari gairah kerja, sehingga adanya stres kerja akan mengganggu gairah kerja pegawai yang selanjutnya akan mengganggu produktivitas kerja mereka. Sementara apabila stres kerja ada dalam diri karyawan maka ada tekanan yang menyebabkan karyawan merasa malas dan kurang memiliki motivasi sehingga pekerjaan dapat tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Adanya kebutuhan dan keinginan individu yang tidak terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan stres kerja yang akan memberikan pengaruh karyawan terhadap dalam melakukan aktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki stres yang besar akan merasa kurang senang dan

kurang bahagia dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain.

Pengaruh dari positif tersebut menunjukkan bahwa ketika Stres Kerja meningkat maka *Turnover Intention* pun akan meningkat. Begitupun sebaliknya ketika Stres Kerja menurun maka *Turnover Intention* pun akan menurun. Ketika karyawan sudah mencapai titik dimana mengalami kelelahan emosional, pada umumnya karyawan tersebut akan memiliki penurunan performa dan memiliki penurunan *Turnover Intention*, hal tersebut biasanya sering terjadi, jika karyawan yang merasakan kelelahan emosional tetapi tidak ditanggulangi oleh perusahaan, seperti memperbaiki fasilitas perusahaan, memperbaiki sistem kerja di perusahaan, dan memperbaiki hal-hal lain yang mengindikasikan karyawan menjadi kelelahan emosional maka karyawan semakin tidak ingin berlama - lama untuk tetap tinggal di perusahaan, karyawan akan sesegera mungkin mencari pekerjaan baru di perusahaan yang baru. Hal tersebut akan sangat merugikan kedua belah pihak. Di pihak karyawan sebagai contohnya akan terus mengalami Stres Kerja, akan memiliki rasa kecemasan, penurunan performa, penurunan produktivitas dan bahkan tidak menutup kemungkinan karyawan akan memiliki rasa ingin berpindah (*turnover intention*) yang dampaknya akan terjadinya perpindahan (*turnover*) sedangkan di pihak perusahaan sebagai contohnya akan mengalami penurunan keefektifan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dikarenakan penurunan performa dan produktivitas karyawannya, jika sudah mengalami perpindahan karyawan (*turnover*) perusahaan harus mengeluarkan dana tambahan untuk mencari karyawan baru, memberikan pelatihan dan pengembangan, dan penyesuaian bagi para karyawan baru yang akan memakan waktu relatif lama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Basori, Dharmanto, dan Sumantyo (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa dari Dewi dan Agustina (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana organisasi/perusahaan harus dapat mengendalikan tingkat stres karyawan dengan cara memperhatikan antara beban kerja yang diberikan dengan kapasitas kerja individu dan juga waktu diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado. Hal ini berarti karyawan pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado sudah menunjukkan profesionalisme yang baik dan memberikan kontribusi serta pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention*, yang dibuktikan dengan uraian tugas pokok pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, tugas/pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang ada serta ditempatkan sesuai dengan potensi karyawan. Profesionalisme berkaitan dengan keterampilan dan kecakapan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme cocok antara keterampilan seseorang dan tuntutan tugas. Dalam hal ini, pimpinan dapat mempercayai dan mengandalkan seorang yang profesional untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang berhasil dan menghasilkan hasil yang diharapkan. Observasi di lapangan menunjukkan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* disebabkan karena karyawan PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado dapat melayani dan memiliki sikap yang baik di tempat kerja. Seperti karyawan yang disiplin, memperhatikan penampilannya, sopan, berkomunikasi dengan baik ke masyarakat, dan mampu melaksanakan semua tugas yang diberikan. Para karyawan juga memiliki perencanaan kerja yang baik. Hal ini membuat karyawan memiliki keahlian mengantisipasi perkembangan dan lingkungan kerja PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ussu, Nelwan, dan Saerang (2023) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Stres Kerja, dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado.
2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado.
3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado.
4. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado dapat lebih saling menghormati satu sama lain baik atasan, bawahan dan rekan kerja sehingga meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang akan berdampak pada rendahnya *Turnover Intention*.
2. Pihak perusahaan lebih meningkatkan hubungan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan, serta menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan.
3. Karyawan PT. Ekadharma International Tbk. Cabang Manado lebih meningkatkan sikap profesionalisme dalam bekerja agar segala tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT. kuala mitra maseda. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol.4, No.1, Hal. 34-39. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/7470>. Diakses 14-11-2024.
- Angelica, D., Yoza, D.O., dan Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Transformational leadership serta organizational citizenship behavior terhadap Turnover intention pada industry konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminisitrasi dan Pelayanan Publik*, Vol.9, No.2, Hal. 125-143. <https://www.neliti.com/publications/525508/pengaruh-kepemimpinan-transformasional-dan-organizational-citizenship-behavior-t>. Diakses 14-11-2024.
- Basori, O.K., Sharmanto, A., dan Sumantyo, F.D.S. (2023). Pengaruh stress kerja dan employee engagement Terhadap Turnover intention. *Jurnal Economina*, Vol.2, No.10, Hal. 3132-3142. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/938>. Diakses 14-11-2024.
- Bertens, K. (2020). *Etika Profesi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi, A.P dan Agustina, M.D.P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap Turnover intention pada karyawan PT. Pradnyana Artha mandiri money Changer di kota

Bandung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vo.1, No.3, Hal. 1076-1088.

<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1452/872>.

Diakses 14-11-2024.

Harahap, D.S.M. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior kepuasa kerja dan komitmen organisasional terhadap Turnover intention pada karyawan hotel mitra park view kota semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1, No.1, Hal. 36-42. <https://publikasi2.dinus.ac.id/index.php/JEK OBS/article/view/6988>. Diakses 14-11-2024.

Hidayat, W.G.P.A & Tannady, H. (2023). *Analysis Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Variables, Work Stress, Work Communication, Work Climate Affecting Employee Performance And Turnover Intention At PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Gresik. International Journal of Science, Technology & Management*, pp.688-696. <https://ijstm.inarah.co.id/index.php/ijstm/article/view/834>. Diakses 18-11-2024

Hornby, AS. (2019). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current Englisht*. London: Penerbit Oxford University Press

Marcella, J dan Le, M. (2022). Pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention PT. Xyz. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol.6, No.1, Hal. 213-223. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmieb/article/view/18321>. Diakses 14-11-2024.

Paramarta, W.A dan Darmayanti, N.P.K. (2020). *Employee Engagement dan stres kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan turnover intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali. Jurnal Widya Manajemen*, Vol.2, No.1, Hal. 60-79. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/550>. Diakses 14-11-2024.

Riki, F dan Syaifullah. (2020). Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Cahaya indo mandiri. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, Vol.11, No.2, Hal. 110-120. <https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/JIEM/article/view/1277>. Diakses 14-11-2024.

Robbins, P.S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abadi.

Runtutahu, R.R., Areros, W.A., dan Rumawas, W. (2022). Pengaruh organizational citizenship Behavior, stress kerja terhadap Turnover intention pada PT. Grap Indonesia Kc Manado. *Productivity*, Vol.3, No.1, Hal.48-53. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37989>. Diakses 14-11-2024.

Satrio, R.M.J.P. (2023). pengaruh keterlibatan karyawan, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention, menguji peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh keterlibatan karyawan, stres kerja terhadap turnover intention. *Tesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Fakultas Ekonomi*, Hal.1-72. http://repository.unissula.ac.id/31236/1/Magister%20Manajemen_20402100054_fullpdf.pdf. Diakses 11 Juli 2025.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ussu, M., Nelwan, O.S., dan Saerang, R.T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen terhadap Turnover intention pda karyawan PT. Massindo sinar pratama tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.11, No.1, Hal. 601-612. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45129>. Diakses 14-11-2024.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Edisi 1. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.