

**PENGARUH STRES KERJA DAN *EMPLOYEE*  
*ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT GRAHA INTI PERMAI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Omara Karol Basori**

**201910325507**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**


Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ

Nama Mahasiswa : Omara Karol Basori

Nomor Pokok Mahasiswa : 201910325507

Program Studi/Fakultas : Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 21 Juli 2023



Jakarta, 25 Juli 2023

MENYETUJUI,

Pembimbing I



Agus Dharmanto, SE, MM

NIDN. 0305087310

Pembimbing II



Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo, ST., MM

NIDN. 0329017202

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ

Nama Mahasiswa : Omara Karol Basori

Nomor Pokok Mahasiswa : 201910325507

Program Studi/Fakultas : Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 21 Juli 2023

Jakarta, 25 Juli 2023

MENGESAHKAN.

Ketua Penguji : Widi Winarso, SE., MM.  
NIDN. 0319067606



Sekretaris Tim : Dr. Dewi Sri Woelandari P.G., S.E., M.Sc  
Penguji NIDN. 0303017106



Penguji : Agus Dharmanto, SE., MM.  
NIDN. 0305087310



MENGETAHUI,

Ketua Program Studi  
Manajemen



Dr. Hadita, S.Pd., M.M  
NIDN. 0329048302

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA  
NIDN. 0310036407

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 27 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Omara Karol Basori

## ABSTRAK

**Omara Karol Basori, 201910325507.** Pengaruh Stres Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. XYZ.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting sebab mereka yang melakukan kegiatan operasional sehari-hari. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan memerlukan energi fisik dan energi emosional. Aspek yang berkaitan dengan energi emosional adalah stres kerja dan *employee engagement*. Stres kerja dapat berasal dari kelelahan dalam bekerja serta kecemasan terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* merupakan keterikatan emosional yang dimiliki karyawan. Kedua faktor ini tidak boleh diabaikan sebab dianggap sebagai penyebab karyawan *resign*. Penelitian ini memiliki maksud untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* karyawan PT. XYZ.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik dan analisis teknik menggunakan regresi linear berganda. Data yang berhasil terkumpul diuji menggunakan SPSS versi 26. Penelitian ini melibatkan 120 responden.

Hasil empiris dari penelitian ini mengungkap bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, *employee engagement* tidak mendukung hipotesis dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel stress kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan variabel dominan yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah stres kerja.

**Kata kunci :** stres kerja, *employee engagement*, *turnover intention*

## **ABSTRACT**

**Omara Karol Basori, 201910325507.** *The effect of work stress and employee engagement to employee's turnover intention in PT. XYZ.*

*Human resources play an important role as they perform day-to-day job duties. Employees require both physical and emotional energy to carry out their duties. Work stress and employee engagement constitute two aspects of emotional energy. Work stress may stem from exhaustion and worry about one's job. Employee engagement is an attachment that employees feel about their jobs. These two variables should not be overlooked as they are considered as the underlying drivers of employee turnover. The aim of this research is to inquire about how work stress and employee engagement affect employee's turnover intention in PT. XYZ.*

*The study utilized a quantitative approach that centered around gathering numerical data that can be analyzed statistically and analysis techniques using multiple linear regression. This study involved 120 respondents in corresponding company. Data that have been successfully collected from respondents were tested using SPSS version 26.*

*The empirical findings revealed that work stress has a positive and significant effect on turnover intention. However, employee engagement confirmed does not hypothesis and has no significant effect on turnover intention. Both work stress factors and employee engagement have a simultaneous impact on turnover intention. While the work stress emerges as the dominant factor influencing turnover intention.*

**keywords: work stress, employee engagement, turnover intention**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang atas segala curahan rahmat dan petunjuk-Nya, peneliti dapat merampungkan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Graha Inti Permai”**. Skripsi ini peneliti susun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi sarjana satu.

Peneliti sangat menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Karsono, Drs., S.H., M.M selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
2. Ibu Dr. Dewi Puspaningtyas Faeni, B.Sc., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
3. Ibu Dr. Hadita S,Pd., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
4. Bapak Dr. Rorim Panday, MM., MT selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan nasihat selama menjalani proses perkuliahan
5. Bapak Agus Dharmanto, SE., MM selaku dosen pembimbing satu dan Bapak Fransiscus Dwikotjo Sri Sumantyo, ST., MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan masukan berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Widi Winarso, SE., MM dan Ibu Dr. Dewi Sri Woelandari P.G., S.E., M.Sc selaku penguji yang telah memberikan arahan dan masukan selama persidangan.
6. Bapak Yudo Tri selaku pihak *human resources* PT Graha Inti Permai yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.

Jakarta, 27 Juni 2022

  
Omara Karol Basori

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Tugas Akhir .....	5
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Stres Kerja .....	7
2.1.1 Pengertian Stres Kerja .....	7
2.1.2 Penyebab Stres Kerja .....	8
2.1.3 Konsekuensi dari Stres Kerja .....	10
2.1.4 Indikator Stres Kerja .....	11
2.2 Employee Engagement .....	13
2.2.1 Pengertian Employee Engagement .....	13
2.2.2 Faktor Penyebab Employee Engagement .....	14
2.2.3 Tingkatan <i>Employee Engagement</i> .....	15
2.2.4 Indikator <i>Employee Engagement</i> .....	16
2.3 <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.3.2 Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.3.3 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	19
2.4 Telaah Empiris .....	20
2.5 Kerangka Konseptual .....	25
2.6 Hipotesis .....	25



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	27
3.1 Desain Penelitian.....	27
3.2 Tahapan Penelitian .....	27
3.3 Model Konseptual .....	28
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	29
3.5 Waktu dan Tempat Penelitian .....	31
3.5.1 Waktu Penelitian.....	31
3.5.2 Tempat Penelitian .....	31
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.6.1 Jenis Data .....	31
3.6.2 Sumber Data.....	31
3.6 Populasi dan Sampel.....	32
3.6.1 Populasi.....	32
3.6.2 Sampel .....	32
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.8 Analisis Data .....	33
3.9 Metode Analisis Statistik .....	33
3.9.1 Uji Instrumen.....	33
3.9.1.1 Uji Validitas.....	33
3.9.1.2 Uji Reliabilitas .....	34
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.9.2.1 Uji Normalitas.....	34
3.9.2.2 Uji Multikolinieritas .....	35
3.9.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	35
3.9.3 Uji Regresi Linear.....	35
3.9.3.1 Regresi Linear Berganda .....	35
3.9.4 Uji Hipotesis .....	36
3.9.4.1 Uji Simultan (F) .....	36
3.9.4.2 Uji T .....	37
3.9.4.3 Uji Koefisien Determinasi .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	39
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Identitas Responden.....	39
4.2 Uji Instrumen .....	41

4.2.1 Uji Validitas .....	41
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	43
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	44
4.3.1 Uji Normalitas .....	44
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	45
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	46
4.5 Uji Hipotesis .....	48
4.5.1 Uji T.....	48
4.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	49
4.5.3 Koefisien Determinasi .....	50
4.6 Pembahasan.....	51
4.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	51
4.6.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	52
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	53
5.1 Kesimpulan .....	53
5.2 Keterbatasan.....	54
5.3 Saran.....	54
<b>REFERENSI</b> .....	55

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan resign.....	3
Tabel 2.1 Telaah Empiris .....	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	29
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia .....	40
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Masa Bekerja.....	40
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1) .....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Employee Engagement (X2) .....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y) .....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji T .....	48
Tabel 4.13 Hasil Uji F .....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R square) .....	51

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>25</b>
<b>Gambar 3.1 Model Konseptual.....</b>	<b>29</b>

