

TESIS

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SELAKU VARIABEL *INTERVENING* PADA PT.
PERKEBUNAN MINANGA OGAN**



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2022

THESIS

**EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND WORK STRESS
ON TURNOVER INTENTION WITH COMMITMENT
ORGANIZATION AS THE INTERVENING VARIABLE AT PT.
OGAN MINANGA PLANTATION**




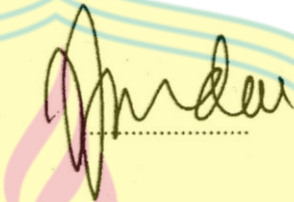
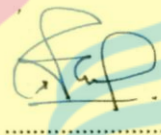


**MEILI BUGIS
1708819001**

**MASTER OF MANAGEMENT STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Ari Saptono, SE, M.Pd
NIP. 197207152001121001

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M. NIP. 197811272006041001 (Ketua)		25 November 2021
2	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus NIP. 196712071992031001 (Pembimbing 1)		25 November 2021
3	Dr. Saparuddin M, SE, M.Si NIP. 197701152005011001 (Pembimbing 2)		25 November 2021
4	Prof. Dr. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, CPHCM., ICQnR. NIP. 197205062006041002 (Penguji)		25 November 2021

Nama : Meili Bugis
No. Registrasi : 1708819001
Program Studi : Magister Manajemen
Tanggal Lulus :

Catatan : - diketik dengan huruf times new roman ukuran 12
- dibuat rangkap lima tanda tangan asli dengan bolpoint warna biru

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Minanga Ogan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk penentuan sampel menggunakan probability sampling, kemudian *probability sampling* yang dipergunakan adalah dengan cara *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang berjumlah 200 orang pada PT. Perkebunan Minanga Ogan. Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel tersebut adalah analisis jalur menggunakan metode *structural equation model* (SEM) dan program AMOS. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel stres kerja berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel keterlibatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan variabel stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention Dan Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work involvement and work stress on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable at PT. Perkebunan Minanga Ogan. The approach used in this research is a quantitative approach. To determine the sample using probability sampling, then probability sampling used is simple random sampling. The sample in this study were contract employees totaling 200 people at PT. Perkebunan Minanga Ogan. The analytical method used to determine the relationship between these variables is path analysis using the structural equation model (SEM) method and the AMOS program. The results of hypothesis testing are as follows: work involvement variable has a positive and insignificant effect on organizational commitment. Job stress variable has a negative effect on organizational commitment. Organizational commitment variable has a positive and significant effect on turnover intention. Job involvement variable has a negative effect on turnover intention. Job stress variable has a positive and significant effect on turnover intention. Job involvement has a positive and significant effect on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable and work stress has a negative and significant effect on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable.

Keywords: Job Involvement, Job Stress, Turnover Intention And Organizational Commitment.

KATA PENGANTAR

Maha Suci Allah, segala puji penulis panjatkan kepada Allah Azza Wa Jalla, Rabb yang maha Mulia dengan segala kuasa dan kehendakNya yang tidak terbatas. Serta shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada Program Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Prof. Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus (Dosen Pembimbing I) dan Dr. Saparuddin, SE, M.Si (Dosen Pembimbing II) yang telah meluangkan waktu, pikiran dan arahnya dalam proses penyusunan tesis ini.
2. Prof. Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si selaku penguji dalam tesis ini.
3. Dr. Ari Saptono, SE., M.Pd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Agung Wahyu Handaru ST.,MM selaku Ketua Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Segenap jajaran Pimpinan dan Manajemen serta karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan, yang telah memberikan kesempatan dan izin bagi saya untuk melakukan penelitian di perusahaan ini, serta banyak membantu saya dalam memperoleh data penelitian.
6. Keluarga tercinta, kedua orang tua dan adik-adikku yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta dukungan dan doa.

Jakarta, 2022

Meili Bugis

NIM 1708819001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	3
DAFTAR GAMBAR	8
DAFTAR TABEL	9
BAB 1	8
PENDAHULUAN	11
1.1 Latar Belakang Masalah.....	11
1.2 Rumusan Masalah	28
1.3 Tujuan Penelitian.....	29
1.4 Manfaat Penelitian.....	29
1.5 Kebaharuan Penelitian (<i>Novelty</i>).....	30
BAB II.....	32
TELAAH PUSTAKA	32
2.1 Keterlibatan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2 Stres kerja.....	34
2.3 Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 <i>Turnover Intention</i>	42
2.5 Penelitian Terdahulu.....	45
2.6 Hubungan Variabel Penelitian.....	47
2.7 Kerangka Penelitian	53
2.8 Hipotesis Penelitian.....	54
BAB III	55

METODE PENELITIAN.....	55
3.1 Unit Analisis Dan Ruang Lingkup Penelitian	55
3.2 Teknik Penentuan Populasi Atau Sampel	55
3.3 Metode Penelitian.....	57
3.4 Definisi Variabel Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	58
3.5 Teknik pengumpulan data	66
3.6 Metode Analisis Data	67
BAB IV	77
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi	77
4.2 Analisis Deskriptif.....	81
4.3 Teknik Analisis Data	87
4.4 <i>Confirmatory Faktor Analisis</i>	94
4.5 <i>Uji Goodness Of Fit</i>	105
4.6 Uji Hipotesis.....	107
4.7 Pembahasan.....	111
BAB V.....	122
PENUTUP.....	122
5.1 Kesimpulan.....	122
5.2 Implikasi.....	123
5.3 Keterbatasan	124
5.4 Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA	125
DAFTAR LAMPIRAN.....	136

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Turnover Trends 2010-2018.	13
Gambar 1. 2 Turnover Intention periode 2015 sampai 2018.	15
Gambar 1. 3 Analisa Bibliometric Dengan Aplikasi Vosviewer	31
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	53
Gambar 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	77
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
Gambar 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	79
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	80
Gambar 4. 5 Confirmatory Factor Analysis	95
Gambar 4. 6 Confirmatory Factor Analysis	103
Gambar 4. 7 Uji Model Fit Full Model Struktural.....	105
Gambar 4. 8 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dimediasi Komitmen Organisasi.....	108
Gambar 4. 9 Perhitungan sobel test Pengaruh keterlibatan kerja terhadap Turnover Intention dengan dimediasi komitmen organisasi.....	109
Gambar 4. 10 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dimediasi Komitmen Organisasi	110
Gambar 4. 11 Perhitungan Sobel Test Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dimediasi Komitmen Organisasi.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Tingkat <i>Turnover</i> Negara Hasil Survey Hay Group	14
Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Variabel <i>Turnover Intention</i> PT. Perkebunan Minanga Ogan	16
Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> PT. Perkebunan Minanga Ogan.....	20
Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Variabel Keterlibatan Kerja PT. Perkebunan Minanga Ogan	22
Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Variabel Stres Kerja PT. Perkebunan Minanga Ogan	23
Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Variabel Komitmen Organisasi PT. Perkebunan Minanga Ogan	26
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3. 1 Skala Likert	59
Tabel 3. 2 Instrumen Keterlibatan Kerja (X_1)	60
Tabel 3. 3 Instrumen Stres Kerja (X_2)	62
Tabel 3. 4 Instrumen Komitmen Organisasi (Z)	64
Tabel 3. 5 Instrumen <i>Turnover Intention</i> (Y)	66
Tabel 3. 6 Goodness-of-fit Index statistics SEM	76
Tabel 4. 1 Nilai analisis deskriptif Keterlibatan Kerja (X_1).....	81
Tabel 4. 2 Nilai Analisis Deskriptif Stres Kerja (X_2).....	82
Tabel 4. 3 Nilai Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i> (Y)	84
Tabel 4. 4 Nilai Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (Z)	85
Tabel 4. 5 Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X_1) dengan KMO.....	87
Tabel 4. 6 Pattern Matrices Variabel Keterlibatan Kerja	87
Tabel 4. 7 Uji Validitas Stres Kerja (X_1) dengan KMO	88
Tabel 4. 8 Pattern Matrices Variabel Stres Kerja.....	89
Tabel 4. 9 Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y) dengan KMO	90
Tabel 4. 10 Pattern Matrices <i>Turnover Intention</i>	91
Tabel 4. 11 Uji Validitas Komitmen Organisasi (Z) dengan KMO.....	91

Tabel 4. 12 Pattern Maatrices Komitmen Organisasi	92
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja (X ₁).....	93
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X ₂)	93
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention (Y)	94
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	94
Tabel 4. 17 Rangkuman uji CFA	96
Tabel 4. 18 Modification Indices Pada Keterlibatan Kerja.....	97
Tabel 4. 19 Modification Indices Pada Stres Kerja.....	98
Tabel 4. 20 Modification Indices Pada Turnover Intention	100
Tabel 4. 21 Modification Indices Pada Komitmen Organisasi	100
Tabel 4. 22 Confirmatory Factor Analysis.....	104
Tabel 4. 23 Model AMOS.....	106
Tabel 4. 24 Regression Weights.....	107
Tabel 4. 25 Perhitungan Sobel Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dimediasi Komitmen Organisasi	109
Tabel 4. 26 Perhitungan Sobel Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dimediasi Komitmen Organisasi.....	110

