UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Mediator:
Studi pada PT XYZ Batam Indonesia**
Arnisa Melani Kahar, RR. Tur Nastiti, M.Si., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRAK

Kemampuan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, khususnya pada sektor industri manufaktur yang bersifat padat karya. Tantangan utama dalam menjaga stabilitas tenaga kerja adalah tingginya intensi keluar yang dapat dipicu oleh berbagai faktor, salah satunya adalah stres kerja. Namun, stres kerja diduga tidak hanya mampu memengaruhi intensi keluar secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui keterikatan karyawan. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar, serta menguji peran keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data dilakukan melalui survei yang disebarkan secara daring terhadap 261 responden karyawan kontrak divisi *Assembly* PT XYZ Batam Indonesia yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS v.4.1.1.8. Dengan tingkat kepercayaan 95%, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan PT XYZ (*t-stat* = 10,73 > 1,65; *p-value* = 0,00 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka tingkat intensi keluar semakin meningkat. Selain itu, keterikatan karyawan terbukti mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap intensi keluar secara signifikan (*t-stat* = 5,04 > 1,65; *p-value* = 0,00 < 0,05). Jenis mediasi yang dihasilkan dalam model penelitian adalah mediasi parsial dengan nilai VAF sebesar 23%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja mampu memengaruhi intensi keluar baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keterikatan karyawan sebagai mediator.

Kata Kunci: intensi keluar, stres kerja, keterikatan karyawan, PLS-SEM, *bootstrapping,* mediasi

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Mediator:
Studi pada PT XYZ Batam Indonesia**
Arnisa Melani Kahar, RR. Tur Nastiti, M.Si., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

The ability to retain competent human resources is one of the determining factors for a company's success, particularly within the labor-intensive manufacturing industry sector. A major challenge in maintaining workforce stability is the high rate of turnover intention that can be triggered by various factors, one of which is work stress. However, work stress is hypothesized to influence turnover intention not only directly but also indirectly through employee engagement. This quantitative study was conducted with the aim of analyzing the effect of work stress on turnover intention, as well as examining the role of employee engagement as a mediating variable. Data collection was conducted through an online survey of 261 respondents, specifically contract employees in the Assembly section of PT XYZ Batam Indonesia who had worked for at least one year. Data processing and analysis were carried out using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach with the assistance of the SmartPLS software v.4.1.1.8. At a 95% confidence level, the results indicate that work stress has a positive and significant effect on the turnover intention of PT XYZ employees (t-stat = 10.73 > 1.65; p-value = 0.00 < 0.05). This finding suggests that higher levels of employee work stress lead to an increase in turnover intention. Furthermore, employee engagement is proven to significantly mediate the effect of work stress on turnover intention (t-stat = 5.04 > 1.65; p-value = 0.00 < 0.05). The type of mediation identified in this research model is partial mediation, with a VAF value of 23%. Therefore, it can be concluded that work stress influences turnover intention both directly and indirectly, with employee engagement serving as a mediator.

Keywords: *turnover intention, work stress, employee engagement, PLS-SEM, bootstrapping, mediation*