

**PENGARUH STRES KERJA, *SELF EFFICACY* DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
(Studi pada Karyawan PT. Metroxgroup)**

**SKRIPSI**



**Nama : Atikah Chairani**

**Nim : 43115110335**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2021**

**PENGARUH STRES KERJA, *SELF EFFICACY* DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
(Studi pada Karyawan PT. Metroxgroup)**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi  
Manajemen S1 Universitas Mercu Buana Jakarta**



**Nama : Atikah Chairani**

**Nim : 43115110335**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2021**

## SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Atikah Chairani  
NIM : 43115110335  
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 3 Juni 2021



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Atikah Chairani  
NIM: 43115110335

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Atikah Chairani  
NIM : 43115110335  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. Metroxgroup)  
Tanggal Sidang : 3 Juni 2021

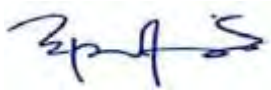
Mengesahkan  
Pembimbing



(Lisnatiawati Saragih, SE, MM)

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si)

Ketua Program Studi  
S-1 Manajemen



(Dr. H. Sonny Indrajaya, MM)

**LPTA 07210136**



Please Scan QRCode to Verify

## ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stres kerja, *self efficacy*, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Metroxgroup. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Metroxgroup. Penelitian ini dilakukan terhadap 122 responden dari populasi sebanyak 176 dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Metroxgroup.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, *Turnover Intention*



## **ABSTRACT**

*This study was to analysis the effect of work stress, self efficacy and organizational culture on the turnover intention employees of PT. Metroxgroup. The object of this research are all employees who work at PT. Metroxgroup. This study was conducted on 122 respondents from 176 population using a quantitative descriptive approach. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with a Smart-PLS analysis tool. The results of this study show that the variables of work stress have a positive significant effect on turnover intention, self efficacy has negative and significant effect on turnover intention, and organizational culture has a negative and significant effect on turnover intention of PT. Metroxgroup.*

*Keywords: Work Stress, Self Efficacy, Organizational Culture, Turnover Intention*



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. Metroxgoup)”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa dalam penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, terima kasih khususnya Ibu Lisnatiawati Saragih, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat yang telah diberikan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis hanturkan Alhamdulillah atas kekuatan Allah SWT yang telah mencurahkan anugerahnya dan ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ngadino Surip, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dr. H. Sonny Indrajaya, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.

4. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah memberikan segenap ilmunya.
5. Seluruh Karyawan PT. Metroxgroup Jakarta, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
6. Kedua orang tua, Ibu serta Ayah tercinta yang selalu memberikan doa, memberikan dukungan baik dukungan materil maupun moral. Berkat perjuangan orang tua penulis yang terus menginspirasi untuk menimba ilmu.
7. Seluruh teman–teman angkatan 2015 S1 Manajemen, Univeristas Mercu Buana yang sangat penulis sayangi dan cintai, terimakasih atas kebersamaannya selama kuliah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skirpsi ini.

Jakarta, 3 Juni 2021

Atikah Chairani



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kontribusi Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN</b> .....	<b>9</b>
<b>HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka .....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
a. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	9
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2. <i>Turnover Intention</i> .....	13
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	13
b. Faktor-faktor terjadinya <i>Turnover Intention</i> .....	14
c. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	18
3. Stres Kerja .....	18
a. Pengertian Stres Kerja .....	18
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	19
c. Indikator Stres Kerja .....	20
4. <i>Self Efficacy</i> .....	21
a. Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	21
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	22
c. Dimensi dan Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	22
5. Budaya Organisasi .....	25
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	25
b. Tipe-tipe Budaya Organisasi .....	26
c. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi .....	27
6. Penelitian Terdahulu .....	29
B. Pengembangan Hipotesis .....	35
1. Hubungan Antara Variabel .....	35
a. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	35
b. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	36

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	36
2. Rerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	38
1. Waktu Penelitian .....	38
2. Tempat Penelitian .....	38
B. Desain Penelitian .....	38
C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....	39
1. Definisi Variabel .....	39
2. Operasionalisasi Variabel .....	40
D. Skala Pengukuran .....	42
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	42
1. Populasi Penelitian .....	42
2. Sampel Penelitian .....	43
F. Metode Pengumpulan Data .....	44
G. Metode Analisis Data .....	45
1. Evaluasi <i>Measurement (Outer Model)</i> .....	45
a. <i>Convergent Validity</i> .....	46
b. <i>Discriminant Validity</i> .....	46
c. <i>Composite Reliability</i> .....	47
2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis ( <i>Inner Model</i> )... ..	47
a. Nilai <i>R-Square</i> .....	48
b. <i>Goodness of Fit Model</i> .....	48
c. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur).....	48
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	49
1. Profil Singkat Perusahaan .....	49
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	50
B. Analisis Deskriptif .....	50
1. Karakteristik Responden .....	50
2. Deskriptif Jawaban Responden .....	53
C. Hasil Uji Kualitas Data .....	57
1. Evaluasi <i>Measurement (Outer) Model</i> .....	57
2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis ( <i>Inner Model</i> )... ..	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	66
2. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	67
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	67
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Simpulan .....	69
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Tingkat <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT.Metroxgroup Maret 2018 – Februari 2019	4
1.2	Pra Survey PT. Metroxgroup	5
2.1	Penelitian Terdahulu	29
3.1	Definisi Operasionalisasi Variabel	40
3.2	Skala Pengukuran Likert	42
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
4.5	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Stres Kerja	53
4.6	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Self Efficacy</i>	54
4.7	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi	55
4.8	Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel <i>Turnover Intention</i>	56
4.9	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	57
4.10	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi)	59
4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Cross Loadings)</i>	61
4.12	Hasil Pengujian AVE	62
4.13	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)</i>	62
4.14	Hasil Pengujian <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	63
4.15	Nilai R <sup>2</sup> Variabel Endogen	64
4.16	Hasil Pengujian Hipotesis	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Rerangka Pemikiran .....	37
4.1	Hasil Alogaritma PLS .....	58
4.2	Hasil Alogaritma PLS (Modifikasi) .....	60
4.3	Hasil Uji <i>Boostrapping</i> .....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner.....	76
2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	82
3	Hasil Deskriptif Responden.....	102
4	Hasil Analisis PLS.....	103

