

**SKRIPSI**  
**PENGARUH STRES KERJA, KETAKUTAN TERHADAP**  
**COVID DAN RESILIENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***  
**KARYAWAN**  
**PT. AIR MAS PERKASA DI JAKARTA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DI AJUKAN OLEH:**  
**NAMA : SURYA SATYA HENDARTA**  
**NIM : 115180165**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA**  
**MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH STRES KERJA, KETAKUTAN TERHADAP COVID,**  
**DAN RESILIENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION***  
**KARYAWAN**  
**PT. AIR MAS PERKASA DI JAKARTA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DI AJUKAN OLEH:**  
**NAMA : SURYA SATYA HENDARTA**  
**NIM : 115180165**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA**  
**MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Surya satya hendarta  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180165  
Program Studi : Manajemen  
Alamat :   
Telpon :   
HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13-1-2023

  
SURYA SATYA HENDARTA  
Nama Lengkap Mahasiswa

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

## Halaman persetujuan skripsi

UNIVERSITAS TARUMANEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SURYA SATYA HENDARTA  
NIM : 115180165  
PROGRAM/JURUSAN : EKONOMI/MANAGEMENT BISNIS  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SETRES KERJA, KETAKUTAN TERHADAP COVID DAN RESILIENSI TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT. AIR MAS PERKASA

JAKARTA, 6 JANUARI 2023

Pembimbing.

  
(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SURYA SATYA HENDARTA

NPM : 115180165

PROGRAM STUDI : S1 Management

**JUDUL SKRIPSI**

Pengaruh Stres Kerja, Ketakutan Terhadap Covid dan Resiliensi terhadap *Turnover Intention* di PT Air Mas Perkasa.

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023. Dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas

1. Ketua : Franky Slamet, S.E., M.M.,
2. Anggota 1 : Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.
3. Anggota 2 : I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

Jakarta, 26 Juli 2022  
Pembimbing

(Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.)

## ***ABSTRACT***

### **TARUMANAGARA UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA**

- A. SURYA SATYA HENDARTA (115180165)
- B. EFFECT EFFECT OF WORK STRESS, FEAR OF COVID, AND RESILIENCE ON EMPLOYEE *TURNOVER INTENTION* PT. AIR MAS PERKASA JAKARTA
- C. xviii + 99 pages, 22 tables, 7 pictures, 4 attachments
- D. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- E. **ABSTRACT:** This study aims to determine the effect of work stress, fear of covid, resilience. The research questionnaire was made using the Google form, distributed online via Whatsapp to 100 respondents who were employees of PT. Air mas perkasa who has worked for at least 1 year and served as staff. Data analysis was carried out using a quantitative method in which there were three hypotheses to be tested by calculating the Likert scale data using PLS-SEM. Sampling was carried out using a non-probability sampling technique with a purposive sampling method with the criteria of employees serving as staff at PT. Air mas perkasa in Ketapang Jakarta. The data analysis method used is PLS- SEM which is calculated through the SmartPLS 3 software with the PLS Algorithm procedure, blindfolding and bootstrapping to measure the level of significance. The results of this study indicate that the influence of work stress, fear of covid, each has a positive effect on turnover intention of PT. Air mas perkasa in Ketapang Jakarta. But, another result is there is no effect between resilience in turnover intention. **Keywords:** Leadership, Development, Motivation, Work Satisfaction  
  
Keywords: work stress, fear of covid, resilience
- F. REFERENCE LIST: 58 (1975 - 2022)
- G. Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

**ABSTRAK**  
**UNIVERSITAS TARUMANEGARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

- A. SURYA SATYA HENDARTA (115180165)
- B. PENGARUH STRES KERJA, KETAKUTAN TERHADAP COVID, DAN RESELIENSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. AIR MAS PERKASA DI JAKARTA
- C. xviii + 99 halaman, 22 tabel, 7 foto, 4 lampiran
- D. MANAJEMEN SUMBER DAYA ALAM
- E. ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, ketakutan terhadap covid, reseliesnsi Kuesioner penelitian dibuat dengan google form, disebar secara online melalui Whatsapp terhadap 100 responden yang merupakan karyawan PT. Air mas perkasa yang telah bekerja minimal 1 tahun dan menjabat sebagai staf. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif di mana terdapat tiga hipotesis yang akan diuji dengan cara mengkalkulasi data berskala Likert menggunakan PLS-SEM. Pengambilan sampel dilakukandengan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang menjabat sebagai staf pada PT. Air mas perkasa di Ketapang Jakarta. Metode analisis data yang digunakan adalah PLS-SEM yang dikalkulasi melalui software SmartPLS 3 dengan prosedur PLS Algorithm, blindfolding dan bootstrapping untuk mengukur tingkat signifikansinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja, ketakutan terhadap covid, masing-masing berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, Resiliensi tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Air mas perkasa di Ketapang Jakarta.
- Kata kunci: stres kerja, ketakutan terhadap covid, resiliensi
- F. DAFTAR PUSTAKA : 58 (1975 – 2022)
- G. Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

## **HALAMAN MOTTO**

**“Percayalah pada Tuhan karena Dialah yang terkuat.”**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**KARYA SEDERHANA KUPERSEMBAHKAN UNTUK  
KELUARGA, SAUDARA DAN TEMAN TEMAN YANG TERCINTA**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang terutama penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh stres kerja, ketakutan terhadap Covid, resiliensi terhadap *turnover intention* PT.Air mas perkasa dengan baik dan tepat waktu.

Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan untuk penyelesaian program studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan S1 Manajemen di Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Dalam proses pengerjaan skripsi ini melewati banyak sekali hambatan dan kesulitan yang penulis hadapi dan rasakan. Penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan, doa, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih ini akan penulis berikan, yaitu kepada:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd, selaku dosen pembimbing yang memberikan masukan, bimbingan serta arahan yang baik dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara
5. Ibu Chendrawati selaku manager finance ar PT. Air mas perkasa telah membantu untuk memberi izin untuk melakukan penelitian
6. Segenap Dosen, Asisten Dosen, Staf Pengajar dan Alumni yang telah memberikan masukan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis sehingga penulis memiliki ilmu pengetahuan dan masukan yang dapat dipakai nantinya di masa depa
7. Papa mamaku yang tak henti memberikan motivasi, kasih sayang, dan kesabaran yang sangat amat besar.
8. Untuk kaka saya Fitri dan Nessa terima kasih sudah mau membantu semua kesusahan yang ada dan memberi masukan
9. Teman – temanku yang telah memberikan semangat dan sukungan kepada penulis.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang diberikan akan penulis terima agar dapat meningkatkan skripsi ini untuk menjadi lebih baik. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dari berbagai pihak.

Jakarta, 13-1-2023

Penulis,

Surya Satya Hendarta

## DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI.....	
COVER SKRIPSI DALAM .....	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTO .....	viii
HALAMAN PESEMBAHAN .....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. PERMASALAHAN .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Pembatasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5

BAB II LANDASAN TEORI .....	6
A. GAMBARAN TEORI UMUM.....	6
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	8
1. Stres Kerja.....	8
2. Ketakutan Terhadap Covid .....	8
3. Resiliensi .....	9
4. <i>Turnover Intention</i> .....	9
C. KAITAN ANTAR VARIABEL .....	10
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	10
2. Pengaruh ketakutan Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	10
3. Pengaruh Resiliensi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	10
D. PENELITIAN YANG RELEVAN .....	11
E. MODEL PENELITIAN DAM HIPOTESIS.....	18
BAB III METODE PENELITIAN .....	19
A. DESAIN PENELITIAN .....	19
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL .....	19
1. Populasi.....	19
2. Teknik Pemilihan Sampel .....	20
3. Ukuran sampel .....	20
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	20
1. Stres Kerja .....	21
2. Ketakutan Terhadap Virus Covid .....	21
3. Resiliensi .....	22
4. <i>Turnover Intention</i> .....	23
D. ANALISIS VADILITAS DAN REBILIABILITAS .....	24
1. Vadilitas .....	24
2. Reliabilitas .....	27
E. ANALISIS DATA.....	28
1. Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model analysis</i> ).....	29
2. Uji Model structural ( <i>Inner Model Analysis</i> ).....	29
3. Uji <i>Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</i> .....	29

4. Uji <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	30
5. Uji <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ).....	30
6. Uji <i>Goodness of Fit</i> ( <i>GoF</i> ).....	30
7. Analisis <i>Path Coefficient</i> .....	31
8. Pengujian Hipotesis .....	31
F. ASUMSI ANALISIS DATA .....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	32
A. DESKRIPSI SUBYEK PENELITIAN .....	32
1. Tingkat Usia .....	32
2. Jenis Kelamin.....	33
3. Lama Bekerja .....	34
4. Pendidikan Terakhir .....	35
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....	35
1. Stres kerja.....	36
2. Ketakutan Terhadap Covid .....	37
3. Resiliensi.....	38
4. <i>Turnover Intention</i> .....	39
C. HASIL DATA ANALISIS DATA .....	40
1. Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model analysis</i> ).....	40
2. Uji Model structural ( <i>Inner Model Analysis</i> ).....	40
a. Uji <i>Koefisien Determinasi</i> ( $R^2$ ).....	40
b. Uji <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	41
c. Uji <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ).....	41
d. Uji <i>Goodness of Fit</i> ( <i>GoF</i> ).....	42
e. Analisis <i>Path Coefficient</i> .....	43
f. Pengujian Hipotesis Statistik .....	44
D. PEMBAHASAN .....	47

BAB V PENUTUP .....	50
A. KESIMPULAN .....	50
B. KETERBATASAN DAN SARAN .....	50
1. Keterbatasan .....	50
2. Saran .....	51
DAFTAR PUSTAKA .....	52
LAMPIRAN.....	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	81
HASIL TURNITIN.....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	11
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Stres kerja .....	21
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel ketakutan .....	21
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Resiliensi .....	22
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	23
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>average variance extracted (convergent validity)</i> .....	24
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>loading factor (convergent validity)</i> .....	24
Tabel 3.7 Hasil Nilai Analisis <i>cross loading (Discrimant validity)</i> .....	26
Tabel 3.8 <i>Heterotrait-Monotroit Radio (HTMT) (Discrimant validity)</i> .....	27
Tabel 3.9 Hasil Niai Analisis <i>cronbach's Alpha dan composite reliability</i> .....	28
Tabel 3.10 Kriteria Uji model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ) .....	29
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja .....	36
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ketakutan Terhadap Covid .....	37
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Resiliensi .....	38
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Konefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	40
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)</i> .....	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis <i>Effect size (F<sup>2</sup>)</i> .....	41
Tabel 4.8 Hasil Analisis <i>Goodness of Fit (GoF)</i> .....	42
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Path-coefficient</i> .....	43
Tabel 4.10 Hasil Uji-t Atau Signifikansi .....	45
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis .....	46



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model penelitian .....	18
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	32
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	34
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	35
Gambar 4.5 Hasil Uji Metode PLS Algorithm .....	43
Gambar 4.10 Hasil Uji Teknik <i>Booststrapping</i> .....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	58
Lampiran 2 Hasil <i>Summary Google Form</i> (Karakteristik Responden).....	64
Lampiran 3 Hasil Tanggapan 100 Responden .....	67
Lampiran 4 <i>Output SmartPLS</i> .....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia inilah yang menentukan keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia (Pawesti, 2017).

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting sehingga perusahaan wajib sadar akan nilai investasi karyawan, dimana saat ini sangat sulit mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik dan berkualitas, sehingga akan lebih baik bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan aset sumber daya manusia yang sudah ada dan karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan dan merasa nyaman untuk tetap bekerja dan setia pada perusahaan.

*Turnover intention* dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan (Pawesti, 2017). Dengan terjadinya *turnover intention* berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan adanya karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover intention* (Pawesti, 2017).

*Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) yang disebabkan oleh faktor umum maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan

mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. jika pergantian karyawan di sebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nazenin, 2017).

Tingkat *turnover* karyawan masih menjadi pembahasan yang paling *intens* dan penting saat ini bahkan dimasa yang akan datang, karena perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya karyawan, apalagi karyawan tersebut memiliki *trade record* yang baik. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian (*uncertainty*) baik dari segi biaya, waktu dan lain-lain.

Karyawan yang meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak dapat menyebabkan gangguan terhadap operasional perusahaan, dinamika tim, dan kinerja unit (Hasibuan, 2017). Menurut Kasmir (2018), secara umum karyawan keluar biasanya disebabkan oleh 2 (dua) hal yaitu diberhentikan dan berhenti sendiri. Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja dan karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya. Sedangkan berhenti sendiri artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam- macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidak nyamanan lainnya. Untuk itulah, tingkat *turnover* pada sebuah perusahaan harus diturunkan guna menjaga sifat kompetitif diantara karyawan.

Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penyebab *turnover intention* (Kasmir, 2018). *Turnover intention* adalah

keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut terjadi setelah individu yang bersangkutan melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya atau erat hubungannya dengan tempat dia bekerja. Sikap yang muncul dalam individu adalah berupa

keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental akan menyebabkan karyawan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik, sehingga akan menimbulkan stres. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Kasmir, 2018).

*Turnover intention* juga dapat disebabkan oleh stres kerja. Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika seseorang merasa tidak yakin dengan kemampuannya untuk mengatasi tantangan-tantangan penting (Nasir, 2022). Stres kerja merupakan alasan utama bagi orang untuk meninggalkan pekerjaannya. Stres juga meningkatkan ketidakhadiran dan dapat diikuti dengan peningkatan niat berpindah dan perputaran aktual, yang keduanya sangat merugikan organisasi.

PT Air Mas Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi, saat ini perusahaan properti merupakan salah satu perusahaan yang sedang maju dan sangat pesat berkembang dikarenakan tingginya jumlah pertumbuhan penduduk dan sadarnya akan investasi, dalam hal ini perusahaan akan membutuhkan banyak karyawan didalam membantu kinerja perusahaan. Perusahaan PT Air Mas Perkasa sedang merekrut banyak pegawai dimana perusahaan ini sedang berkembang sehingga perusahaan ini perlu untuk mengetahui cara mengurangi tingkat *turnover* dari perusahaan.

Penelitian ini layak dilakukan karena beberapa alasan. Pertama, penelitian ini menggunakan konsep, model dan objek yang tidak banyak dicakup oleh penelitian sebelumnya, kedua penelitian ini menggunakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi yang sangat jarang digunakan di dalam penelitian lain. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Ketakutan Terhadap Covid dan Resiliensi terhadap *Turnover Intention* di PT Air Mas Perkasa di Jakarta .”**

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, pada penelitian ini beberapa masalah dapat diidentifikasi terkait pengaruh stress kerja, ketakutan terhadap covid, resiliensi terhadap *turnover intention* di PT Air Mas Perkasa, antara lain:

1. Tingginya stress kerja yang ada akan mempengaruhi *turnover intention*
2. Keadaan organisasi akan mempengaruhi *turnover intention*
3. Pekerjaan yang berlebihan akan mempengaruhi *turnover intention*.
4. Ketakutan akan virus Covid akan mempengaruhi *turnover intention*

## 3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkandi atas, perlu adanya batasan masalah sehingga pembahasan dalam penelitian ini menjadi lebih terfokus, ruang lingkup penelitian menjadi jelas dan terarah pada sasaran. Berdasarkan hal tersebut penulis akan membatasi masalah hanya pada hal:

1. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Air Mas Perkasa
2. Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Air Mas Perkasa
3. Variabel *dependent* yang diteliti adalah stres kerja, ketakutan akan covid dan resiliensi. variabel *independent* yang diteliti adalah *turnover intention*.

## 4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dijelaskan sebelumnya, kemudian dapat dirumuskan permasalahan yang terdapat pada penelitian ini adalah:

1. Apakah tingginya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Air Mas Perkasa?
2. Apakah ketakutan akan virus Covid berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Air Mas Perkasa
3. Apakah resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Air Mas Perkasa?

## **A. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Tujuan dilaksanakan penelitian ini guna mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh stres kerja, ketakutan terhadap COVID, resiliensi terhadap *turnover intention* di PT Air Mas Perkasa.

1. Untuk menguji apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Air Mas Perkasa.
2. Untuk menguji apakah ketakutan akan virus Covid berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Air Mas Perkasa.
3. Untuk menguji apakah resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Air Mas Perkasa.

### **2. Manfaat**

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan untuk pimpinan perusahaan dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada serta dapat memberi gambaran mengenai Pengaruh Stres Kerja, Ketakutan Terhadap Covid dan Resiliensi terhadap *Turnover Intention*.

#### **2. Secara Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi khususnya kepada pengajar, ekspertise di industri sejenis dalam upaya memperbaiki dan mengembangkan proses pada manajemen pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E P .(2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang)*. 3(1)
- Anggraini, C & Imaniyati, N. (2018). Fasilitas Belajar dan Manajemen Kelas Sebagai Determinan Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 69-77.
- Asih, T, N. (2018). Manajemen Risiko Operasional Dengan Menggunakan Metode Failure Mode and Effect Analysis (FMEA).Laporan Pengalaman Kerja Lapangan. Prodi Teknik Industri. Universitas Muhammadiyah Gresik. Penelitian tidak dipublikasikan
- Aziz, Hasniah. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Mandalamultifinance Cabang Gowa. Skripsi Makasar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alaudin Makasar.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods For Businesses: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Campos, P. de O., Mélo, L. B. de, de Souza, J. C. V., Santana, P. N. de, Matte, J., & Costa, M. F. da. (2022). Consumer fear and healthy eating during COVID-19 pandemic. *Marketing Intelligence and Planning*, 40(2), 227– 241. <https://doi.org/10.1108/MIP-04-2021-0125>
- Carson, V.B. (2000) *Mental Health Nursing The Nurse-Patient Journey*. W.B. Saunders, Philadelphia.
- Chen, H., & Qi, R. (2022). Restaurant frontline employees' turnover intentions: three-way interactions between job stress, fear of COVID-19, and resilience. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(7), 2535–2558. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2021-1016>



- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 24, No. 4, 385-396
- Cohen, S., Kessler, R.C., & Gordon, L.U. (1997). *Measuring Stress: A Guide for Health and Social Scientists*. New York: Oxford University Press.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349
- Fadzilah.(2016).Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional pada Keinginan Berpindah.Jurnal Manajemen Vol 5 (3)(2016).
- Garson (2016). *Partial Least Squares : Regression & Structural Equation Models*, New York : Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarsa, Singgih D. 2008. Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Hair , J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. United Kingdom: Pearson Education.
- Harnoto. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *JurnalDinamika Manajemen*, 9(2), 170-178
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media, Jakarta Timur.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- 0723%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/bjast/2015/14975>
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Keye, M. D., & Pidgeon, A. M. (2013). Investigation of the relationship between resilience, mindfulness, and academic self-efficacy. *Open Journal of Social Sciences*, 1(06), 1-4
- Ledesma, Janet. (2014). Conceptual Frameworks and Research Models on Resilience in Leadership. *Faculty Publications*. 17.
- Lukman, S., Saleh, A., & Erika, K. (2022). Faktor-Faktor Turnover Intention pada Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 701-706.
- Malayu S.P.H. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- McEwen, M. (2019). Keperawatan Kesehatan Komunitas dan keluarga. (6th ed.). Singapore: Elsevier Singapore Pte Ltd.
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Jargalsaikhan, B. E., Ganbaatar, N., Urtnasan, M., Uranbileg, N., Begzsuren, D., Patil, K. R., Mahajan, U. B., Unger, B. S., Goyal, S. N., Belemkar, S., Surana, S. J., Ojha, S., Patil, C. R., Mansouri, M. T., Hemmati, A. A., Naghizadeh, B., Mard, S. A., Rezaie, A., Ghorbanzadeh, B., ... Yuanita, E. (2019). Metode Sampling. In *Molecules* (Vol. 9, Issu 1) <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65> <http://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L603546864%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1155/2015/420723> <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76>

- Mufidah, Lailatu. 2021. Pengaruh Job Statification terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinergy Consultant. *Jurnal Manajemen dan Pariwisata*. 2(1).
- Nazenin, G. U. R. E. Comparison of HCA and SHO/IMP Control Methodologies for Tip Damping of the Commercial Piezoelectric Transducer
- Nasir M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*.. 9(1), 16-29
- Nasution. (2018). [The influencing factors of turnover on nurses in private hospitals in Binjai city, Indonesia](#). *JUNIOR SCIENTIFIC RESEARCHER*. 4(2)
- Nusran*. (2019). *Dunia Industri. Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar : Nas Media Pustaka.
- Pawesti, R., & Wikansari, R.* (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi. Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 87-95.
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah
- Prasetya, HH.* (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Emotional Intelligence Terhadap Turnover Intention Internal Auditor. *E Jurnal Akuntansi*. 29(1)
- Qureishi, M.I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., et al. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal* 23 (6): 764-770, 2013
- Rafiq, D. Z. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kerja di

- Instalasi Gawat Darurat Selama Pandemi Covid-19 (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Riley J. R., & Masten A. S. (2005). Resilience in context. Dalam Peters dkk., Resilience in children, families and community: linking context to practice and policy. Plenum Publisher, New York.
- Robins.*(2017). Organizational Behavior. Edition 17. Pearson Education Limited.
- Sejati, Y. M. (2019). Pengaruh Resiliensi dan Stres Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3), 80-91.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: a skill building approach seventh edition. United Kingdom: Wiley.
- Seligman, M. E. (1975). Depression and learned helplessness in man. Journal of Abnormal Psychology*, 84(3), 228–238
- Snyder, C.R & Shane J. Lopez. (2002). Handbook of Positive Psychology. New York: Oxford University Press Inc.*
- Spielberger, C. D., Anton, W. D., & Bedell, J. (2015). The Nature and Treatment of Test Anxiety. In *Emotions and Anxiety: New Concepts, Methods, and Applications*
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137-146.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi. Bogor: Mitra Wacana Media
- Syariffudin. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji. Target.* 3(2)
- Tampombebu (2022) Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. [Bulletin of Counseling and Psychotherapy](#) 4(1)
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1),

156. <https://doi.org/10.24912/jmie.v4i1.7715>

- Vania (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PodoMekar Sentosa. *AGORA*. 7(1).
- Varshney & Varshney. (2017). The Effect Of Resilience On Performance And Job Satisfaction Among Construction Managers In Saudi Arabia. *Global Business and Organizational Excellence*. WILEY.
- Wetzels, M., Schröder, G. O., & Oppen, C. V. (2009). Using pls path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195. DOI: 10.2307/20650284.
- Whitehead, Caroline. (2015). *Brand Interactions and Social Media: Enhancing User Loyalty Through Social Networking Sites*. UK: University of Southampton.
- Widtati (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja dan Resiliensi Terhadap Intention to Leave yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. 11(2)

