

## **ABSTRACT**

*The gap phenomenon is recorded starting in 2019 in the first semester, where Bank Jateng Syariah was unable to reach the financing target with a percentage of -1%, as a result employees are required to increase the target as much as possible in the following semester. Because of these demands, the consequences affect the condition of employees physically and psychologically. Self-fears arise when individual employees at Bank Jateng Syariah are unable to meet the targets given. Therefore, work stress and the intensity of employees to move are inevitable.*

*This study aims to analyze the effect of Employee Engagement, JobStress, Affective Commitment on Turnover Intention and Job Stress Moderation - Career Expectation on Turnover Intention.*

*This type of research is explanatory research and descriptive research. Meanwhile, the sampling technique used was purposive sampling, in which the sample was taken with certain criteria. The criteria used for respondent retrieval are only employees who are permanent employees at Bank Jateng Syariah Semarang with a minimum number of respondents as many as 100 people.*

*From the results of data analysis, whether employee engagement, job stress and affective commitment have an effect on turnover intention, and whether career expectation can be a good moderating variable between job stress and turnover intention. Based on the results of hypothesis testing, from four (4) hypotheses in this study, employee engagement has no significant effect on turnover intention. Job stress has a significant effect on turnover intention. Affective commitment has no significant effect on turnover intention.*

*Keywords: Employee Engagement, Job Stress, Affective Commitment, Turnover Intention, Career Expectation.*

## ABSTRAKSI

Fenomena gap yang didata mulai tahun tahun 2019 di semester satu, yang mana Bank Jateng Syariah tidak mampu mencapai target pembiayaan dengan persentase -1%, akibatnya karyawan dituntut untuk sebisa mungkin dapat meningkatkan target di semester selanjutnya. Karena tuntutan tersebut, akibatnya mempengaruhi kondisi karyawan secara fisik maupu psikologis. Ketakutan-ketakutan dalam diri muncul apabila karyawan secara individu di Bank Jateng Syariah tidak mampu memenuhi target yang diberikan. Sehingga oleh karenanya stress kerja dan intensitas karyawan untuk berpindah menjadi tak terelakkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Employee Engagement, JobStress, Affective Commitment terhadap Turnover Intention dan Moderasi Job Stress - Career Expectation terhadap *Turnover Intention*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dan penelitian deskriptif. Sementara untuk teknik pengambilan sampel yang ditetapkan menggunakan teknik *purposive sampling* yang mana dalam pengambilan sampel diambil dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan untuk pengambilan responden yaitu hanya karyawan yang berstatus sebagai pegawai tetap di Bank Jateng Syariah Semarang dengan jumlah responden minimal sebanyak 100 orang.

Dari hasil analisis data apakah *employee engagement*, *job stress* dan *affective commitment* berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan apakah *career expectation* mampu menjadi variabel moderasi yang baik antara *job stress* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dari empat (4) hipotesis pada penelitian ini ialah *Employee engagement* **tidak** berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Job stress* berpengaruh **signifikan** terhadap *turnover intention*. *Affective commitment* **tidak** berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Employee Engagement, Job Stress, Affective Commitment, Turnover Intention, Career Expectation.

## INTISARI

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia, apabila salah satu dari anggota tubuh terganggu atau terluka, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Salah satu komponen yang pasti ada di setiap perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan tenaga kerja atau tenaga penggerak roda organisasi/perusahaan yang tentunya menjadi salah satu komponen penentu berhasil tidaknya sebuah perusahaan, maka sangat jelas bahwa menurunnya kinerja karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Tujuan studi ini adalah (1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, terhadap *turnover intention*.(2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*.(3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *affective commitment* terhadap *turnover intention*.(4) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran *career expectation* sebagai variabel moderating antara *job stress* terhadap *turnover intention* pada Bank Jateng Syariah.

Berdasarkan kajian pustaka yang komprehensif dan mendalam diajukan 4 hipotesis, yakni H1: Semakin tinggi *employee engagement* maka semakin rendah *turnover intention*. H2 : Semakin tinggi stress kerja seorang karyawan maka semakin tinggi niatnya untuk berpindah dari organisasi tempat ia bekerja. H3 : Semakin tinggi komitmen afektif seorang karyawan maka semakin rendah niatnya untuk berpindah dari organisasi tempat ia bekerja. H4 : Pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* semakin kuat jika *career expectation* semakin tinggi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dan penelitian deskriptif. Sementara untuk teknik pengambilan sampel yang ditetapkan menggunakan teknik *purposive sampling* yang mana dalam pengambilan sampel diambil dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan untuk pengambilan responden yaitu hanya karyawan yang berstatus sebagai pegawai tetap di Bank Jateng Syariah Semarang dengan jumlah responden minimal sebanyak 100 orang.

Dari hasil analisis data apakah *employee engagement*, *job stress* dan *affective commitment* berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan apakah *career expectation* mampu menjadi variabel moderasi yang baik antara *job stress* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dari empat (4) hipotesis pada penelitian ini ialah *Employee engagement* **tidak** berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Job stress* berpengaruh **signifikan** terhadap *turnover intention*. *Affective commitment* **tidak** berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.