

PENGARUH *INDIVIDUAL ADAPTABILITY* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN REMOTE AREA PT XYZ

MUHAMMAD IRGI PRAYUDHA KUSAIRI



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**

PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Individual adaptability* terhadap *Intention to stay* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan *Remote area* PT XYZ” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Oktober 2026

Muhammad Irgi Prayudha Kusairi
H2401221079

@mukiyadha@ipb.ac.id



ABSTRAK

MUHAMMAD IRGI PRAYUDHA KUSAIRI. Pengaruh *Individual adaptability* terhadap *Intention to stay* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan *Remote area* PT XYZ. Dibimbing oleh ANGGRAINI SUKMAWATI dan INDRA REFIPAL SEMBIRING.

Lingkungan kerja *remote area* memiliki tuntutan yang dinamis sehingga karyawan perlu memiliki kemampuan adaptasi untuk mempertahankan efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *individual adaptability* terhadap *intention to stay* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan *remote area* segmen Mesin Konstruksi PT XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 170 responden. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dan *intention to stay*. *Employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* serta berperan sebagai mediator parsial. *Individual adaptability* dan *employee engagement* menjelaskan 55,5% variasi *intention to stay*.

Kata kunci: *employee engagement*, *individual adaptability*, *intention to stay*, karyawan *remote area*

ABSTRACT

MUHAMMAD IRGI PRAYUDHA KUSAIRI. The Influence of Individual adaptability on Intention to stay with Employee engagement as a Mediating Variable among Remote area Employees of PT XYZ. Supervised by ANGGRAINI SUKMAWATI and INDRA REFIPAL SEMBIRING.

Remote area work environments involve dynamic demands and conditions, requiring employees to possess adaptability to maintain work effectiveness. This study aims to analyze the effect of individual adaptability on intention to stay with employee engagement as a mediating variable among remote area employees in the Construction Machinery segment of PT XYZ. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 170 respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results show that individual adaptability has a positive and significant effect on employee engagement and intention to stay. Employee engagement also has a positive and significant effect on intention to stay and partially mediates the relationship between individual adaptability and intention to stay. Individual adaptability and employee engagement explain 55.5% of the variation in intention to stay.

Keywords: *employee engagement*, *individual adaptability*, *intention to stay*, remote area employees



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PENGARUH *INDIVIDUAL ADAPTABILITY* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN *REMOTE AREA* PT XYZ

MUHAMMAD IRGI PRAYUDHA KUSAIRI

Skripsi
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana pada
Program Studi Manajemen

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Tim Penguji pada Ujian Skripsi:

- 1 Nurhadi Wijaya, S.T.P., M.M.
- 2 Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M.



Judul Skripsi : Pengaruh *Individual adaptability* terhadap *Intention to stay* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan *Remote area* PT XYZ

Nama : Muhammad Irgi Prayudha Kusairi
NIM : H2401221079

@Hak cipta milik IPB University

Disetujui oleh

Pembimbing 1:
Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M.



Pembimbing 2:
Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M.



Diketahui oleh

Ketua Program Studi:
Dr. Eko Ruddy Cahyadi, S.Hut., M.M.
NIP 197812132006041001



Tanggal Ujian:
5 Oktober 2026

Tanggal Lulus:



PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *subhanaahu wa ta'ala* atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Februari hingga Juli 2026 ini ialah Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan judul “Pengaruh *Individual adaptability* terhadap *Intention to stay* dengan *Employee engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan *Remote area* PT XYZ”. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, doa, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M. dan Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dan motivasi kepada penulis selama proses penelitian dan penyusunan skripsi.
2. Bapak Nurhadi Wijaya, S.T.P., M.M. dan Bapak Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.
3. Pihak PT XYZ yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu proses pengumpulan data serta seluruh karyawan PT XYZ yang telah bersedia menjadi responden penelitian.
4. Bapak Mat Kusairi, Ibu Cik Marwiah Hayati, dan Aditya Dzakiyuzzihni Kusairi, selaku keluarga tercinta penulis yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, kepercayaan, serta dukungan moral serta material selama penulis menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini.
5. Bukit Cimanggu Cemara, Amjad, Gilang, Firman, Yusuf, Dio, Jipa, Salwa, Silmi, Diva, Fadhila, Faras, Yolanda, Una yang telah menjadi sahabat sekaligus keluarga kedua bagi penulis serta menghadirkan kebahagiaan, canda tawa, kebersamaan, dan dukungan selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi.
6. Teman-teman apaan, Raihan, Falih, Juda, Hanif, Ivena, Lusi, Dewi, Dena, Laili yang telah memberikan motivasi dalam pengerjaan skripsi ini.
7. Teman-teman Manajemen Angkatan 59 yang telah memberikan kebersamaan, dukungan, dan pengalaman berharga selama penulis menjalani proses pendidikan di perguruan tinggi.

Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak serta berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, Oktober 2026

Muhammad Irgi Prayudha Kusairi



@Hak cipta milik IPB University

IPB University



IPB University
— Bogor Indonesia —

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Perpustakaan IPB University



DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	x
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan	10
1.4 Manfaat	10
1.5 Ruang Lingkup	11
II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 <i>Individual adaptability</i>	12
2.2 <i>Intention to stay</i>	13
2.3 <i>Employee engagement</i>	15
2.4 Penelitian Terdahulu	17
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Hipotesis Penelitian	24
III METODE	25
3.1 Diagram Alir Penelitian	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.4 Metode Penarikan Sampel	27
3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data	28
3.6 Deskripsi Operasional Variabel	31
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	34
4.2 Karakteristik Responden	34
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	37
4.4 Hasil Analisis Deskriptif	38
4.5 Hasil Analisis SEM-PLS	42
4.6 Implikasi Penelitian	51
V SIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Simpulan	54
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	61
RIWAYAT HIDUP	67

DAFTAR TABEL

1	Penelitian terdahulu	17
2	Variabel operasional	31
3	Karakteristik responden	35
4	Hasil uji validitas	37
5	Hasil uji reliabilitas	38
6	Persepsi responden terhadap <i>individual adaptability</i>	39
7	Persepsi karyawan terhadap <i>intention to stay</i>	40
8	Persepsi karyawan terhadap <i>employee engagement</i>	41
9	Nilai <i>outer loading</i>	43
10	Nilai AVE	44
11	Hasil <i>construct reliability</i>	45
12	Nilai <i>cross loading</i>	45
13	Nilai HTMT	46
14	Hasil model pengukuran setelah <i>dropping</i>	47
15	Nilai HTMT setelah <i>dropping</i>	47
16	Nilai <i>R-square</i>	48
17	Hasil pengujian hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

1	<i>Skill disruption global</i> dan kebutuhan <i>upskilling</i>	1
2	Tren <i>employee engagement</i> tahun 2021-2025	2
3	Pendapatan PT XYZ berdasarkan segmentasi usaha tahun 2025	4
4	Tingkat <i>turnover</i> karyawan PT XYZ tahun 2023-2025	7
5	Kerangka pemikiran	23
6	Hipotesis penelitian	24
7	Diagram alir penelitian	25
8	Konstruk <i>outer model</i>	43
9	Konstruk <i>outer model</i> setelah <i>dropping</i>	46

DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner penelitian	62
2	Hasil validitas konvergen	66
3	Hasil uji validitas diskriminan	67
4	Hasil uji reliabilitas	68
5	Hasil analisis model struktural	69