

## LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Sampel Kecil

No Responden :



# UNIVERSITAS HAYAM WURUK Perbanas Surabaya

## KUESIONER SAMPEL KECIL

### DAMPAK STRES KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP NIAT BERPINDAH KARYAWAN MILLENNIAL DI MALANG

PENELITI :

Yopie Pujiyanto

UNIVERSITAS HAYAM WURUK PERBANAS

SURABAYA

2024

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, dengan ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Dampak Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Berpindah Karyawan Millenial di Malang”. Pada kuesioner ini peneliti menjamin kerahasiaan responden. Adapun hasil kuesioner ini akan digunakan untuk memenuhi tugas akhir program sarjana Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

Peneliti juga memahami waktu Bapak/Ibu sangatlah terbatas, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu keberhasilan penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pernyataan dalam kuesioner ini.

Peneliti

Yopie Pujianto

## IDENTITAS RESPONDEN

Silakan isi pertanyaan mengenai biodata anda dengan benar.		
1.	<b>Nama</b>	
2.	<b>Bagian/Divisi</b>	<input type="checkbox"/> Divisi Sumber Daya Manusia <input type="checkbox"/> Divisi Keuangan <input type="checkbox"/> Divisi Pemasaran <input type="checkbox"/> Divisi Produksi atau Operasional <input type="checkbox"/> Divisi Teknologi dan Informasi <input type="checkbox"/> Divisi Keamanan <input type="checkbox"/> dll
3.	<b>Usia</b>	<input type="checkbox"/> $27 \geq X < 32$ Tahun
		<input type="checkbox"/> $32 \geq X < 38$ Tahun
		<input type="checkbox"/> $38 \geq X \leq 42$ Tahun
4.	<b>Jenis Kelamin</b>	<input type="checkbox"/> P
		<input type="checkbox"/> L
5.	<b>Lama Bekerja</b>	<input type="checkbox"/> $1 \geq X < 3$ Tahun
		<input type="checkbox"/> $3 \geq X < 5$ Tahun
		<input type="checkbox"/> $X > 5$ Tahun
6.	<b>Apakah Bapak/Ibu bekerja di Malang</b>	<input type="checkbox"/> Ya
		<input type="checkbox"/> Tidak

## PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, Bapak/Ibu di mohon untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan di bawah ini sesuai dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Berikut alternatif jawaban yang dapat dipilih :

1	jika tanggapan responden “sangat tidak setuju”
2	jika tanggapan responden “tidak setuju”
3	jika tanggapan responden “ragu-ragu”
4	jika tanggapan responden “setuju”
5	jika tanggapan responden “sangat setuju”

### 1. Stres Kerja

No.	Kode Item	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1.	WS 1	Saya harus melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda					
2.	WS 2	Saya menerima tugas tanpa adanya kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya					
3.	WS 3	Saya harus menentang aturan untuk menyelesaikan sebuah tugas					
4.	WS 4	Saya bekerja dengan beberapa kelompok dengan cara yang berbeda					
5.	WS 5	Saya menerima tugas dari dua orang yang berbeda					
6.	WS 6	Saya menerima tugas tanpa adanya sumber daya untuk menyelesaikannya					
7.	WS 7	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dilakukan oleh satu individu dan tidak dilakukan oleh individu lain					
8.	WS 8	Saya mengerjakan pekerjaan yang tidak perlu					
9.	WS 9	Saat ini, saya belum mengembangkan rencana kedepannya untuk mencapai tujuan pekerjaan saya					
10.	WS 10	Saya sadar bahwa belum bisa membagi waktu dengan tepat					
11.	WS 11	Saya tidak menyadari tanggung jawab saya					

No.	Kode Item	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
12.	WS 12	Saya tidak tahu apa yang diharapkan dari pekerjaan saya					
13.	WS 13	Saya merasa bingung mengenai langkah yang seharusnya saya ambil					
14.	WS 14	Saya tidak yakin dengan kewenangan jabatan saya					

## 2. Kelelahan Kerja

No.	Kode Item	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1.	BO 1	Saya merasa emosi karena pekerjaan saya					
2.	BO 2	Saya merasa lelah di penghujung hari kerja					
3.	BO 3	Saya merasa lelah saat memulai hari kerja					
4.	BO 4	Saya merasa tegang saat bertemu dengan atasan saya					
5.	BO 5	Saya merasa tegang ketika berinteraksi langsung dengan karyawan lain					
6.	BO 6	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya					
7.	BO 7	Saya merasa bahwa pekerjaan saya berlebihan					
8.	BO 8	Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya					
9.	BO 9	Saya merasa seperti sudah menyelesaikan pekerjaan					

## 3. Niat Berpindah

No.	Kode Item	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1.	TI 1	Jika saya diberi pilihan untuk memilih lagi, saya akan memilih untuk bekerja di pekerjaan lain					
2.	TI 2	Saya mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini di perusahaan					

3.	TI 3	Saya akan berusaha mencari pekerjaan baru dalam waktu satu tahun ke depan					
----	------	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2 : Lampiran Kuesioner Sampel Besar

No Responden :



**UNIVERSITAS HAYAM WURUK**  
**Perbanas Surabaya**

**KUESIONER SAMPEL BESAR**

**DAMPAK STRES KERJA DAN KELELAHAN KERJA  
TERHADAP NIAT BERPINDAH KARYAWAN  
MILLENNIAL DI MALANG**

**PENELITI :**

Yopie Pujianto

**UNIVERSITAS HAYAM WURUK PERBANAS**

**SURABAYA**

**2024**

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, dengan ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Dampak Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Berpindah Karyawan Millennial di Malang”. Pada kuesioner ini peneliti menjamin kerahasiaan responden. Adapun hasil kuesioner ini akan digunakan untuk memenuhi tugas akhir program sarjana Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

Peneliti juga memahami waktu Bapak/Ibu sangatlah terbatas, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu keberhasilan penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pernyataan dalam kuesioner ini.

Peneliti

Yopie Pujianto

## IDENTITAS RESPONDEN

Silakan isi pertanyaan mengenai biodata anda dengan benar.		
1.	<b>Nama</b>	
2.	<b>Bagian/Divisi</b>	<input type="checkbox"/> Divisi Sumber Daya Manusia <input type="checkbox"/> Divisi Keuangan <input type="checkbox"/> Divisi Pemasaran <input type="checkbox"/> Divisi Produksi atau Operasional <input type="checkbox"/> Divisi Teknologi dan Informasi <input type="checkbox"/> Divisi Umum <input type="checkbox"/> dll
3.	<b>Usia</b>	<input type="checkbox"/> $27 \geq X < 32$ Tahun
		<input type="checkbox"/> $32 \geq X < 38$ Tahun
		<input type="checkbox"/> $38 \geq X \leq 42$ Tahun
4.	<b>Jenis Kelamin</b>	<input type="checkbox"/> P
		<input type="checkbox"/> L
5.	<b>Lama Bekerja</b>	<input type="checkbox"/> $1 \geq X < 3$ Tahun
		<input type="checkbox"/> $3 \geq X < 5$ Tahun
		<input type="checkbox"/> $X > 5$ Tahun
6.	<b>Apakah Bapak/Ibu bekerja di Malang</b>	<input type="checkbox"/> Ya
		<input type="checkbox"/> Tidak

## PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, Bapak/Ibu di mohon untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan di bawah ini sesuai dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Berikut alternatif jawaban yang dapat dipilih :

1	jika tanggapan responden “sangat tidak setuju”
2	jika tanggapan responden “tidak setuju”
3	jika tanggapan responden “ragu-ragu”
4	jika tanggapan responden “setuju”
5	jika tanggapan responden “sangat setuju”

### 4. Stres Kerja

No.	Kode Item	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1.	WS 8	Saya mengerjakan pekerjaan yang tidak perlu					
2.	WS 9	Saat ini, saya belum mengembangkan rencana kedepannya untuk mencapai tujuan pekerjaan saya					
3.	WS 11	Saya tidak menyadari tanggung jawab saya					
4.	WS 12	Saya tidak tahu apa yang diharapkan dari pekerjaan saya					
5.	WS 13	Saya merasa bingung mengenai langkah yang seharusnya saya ambil					
6.	WS 14	Saya tidak yakin dengan kewenangan jabatan saya					

### 5. Kelelahan Kerja

No.	Kode Item	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1.	BO 1	Saya merasa emosi karena pekerjaan saya					
2.	BO 3	Saya merasa lelah saat memulai hari kerja					
3.	BO 4	Saya merasa tegang saat bertemu dengan atasan saya					
4.	BO 5	Saya merasa tegang ketika berinteraksi langsung dengan karyawan lain					

## 6. Niat Berpindah

No.	Kode Item	Pertanyaan	STS	TS	RG	S	SS
1.	TI 1	Jika saya diberi pilihan untuk memilih lagi, saya akan memilih untuk bekerja di pekerjaan lain					
2.	TI 2	Saya mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini di perusahaan					
3.	TI 3	Saya akan berusaha mencari pekerjaan baru dalam waktu satu tahun ke depan					

Lampiran 3 : Data Responden Sampel Kecil dan Sampel Besar

**DATA RESPONDEN SAMPEL KECIL**

No	Bagian	Usia	Jenis kelamin	Lama Bekerja	Bekerja di Malang
1	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
2	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
3	Produksi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
4	Keamanan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
5	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
6	Produksi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
7	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
8	Teknologi dan Informasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
9	Keamanan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
10	Pemasaran	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
11	Keuangan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
12	Keamanan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
13	Keamanan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
14	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
15	Teknologi dan Informasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
16	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
17	Pemasaran	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
18	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
19	Pemasaran	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
20	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya

No	Bagian	Usia	Jenis kelamin	Lama Bekerja	Bekerja di Malang
21	Keamanan	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
22	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
23	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
24	Pemasaran	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
25	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
26	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
27	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
28	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
29	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
30	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya

**DATA RESPONDEN SAMPEL BESAR**

No	Bagian	Usia	Jenis kelamin	Lama Bekerja	Bekerja di Malang
1	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
2	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
3	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
4	Pemasaran	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
5	Pemasaran	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
6	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
7	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
8	Produksi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
9	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
10	Produksi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
11	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
12	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
13	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
14	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
15	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
16	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
17	Keamanan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
18	Keamanan	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
19	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
20	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
21	Produksi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
22	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya

No	Bagian	Usia	Jenis kelamin	Lama Bekerja	Bekerja di Malang
23	Produksi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
24	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
25	Teknologi dan Informasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
26	Pemasaran	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
27	Sumber Daya Manusia	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
28	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
29	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
30	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
31	Keuangan	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
32	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
33	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
34	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
35	Keuangan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
36	Pemasaran	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
37	Teknologi dan Informasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
38	Produksi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
39	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
40	Teknologi dan Informasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
41	Pemasaran	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
42	Sumber Daya Manusia	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
43	Sumber Daya Manusia	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya

No	Bagian	Usia	Jenis kelamin	Lama Bekerja	Bekerja di Malang
44	Sumber Daya Manusia	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
45	Sumber Daya Manusia	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
46	Teknologi dan Informasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
47	Keuangan	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
48	Keuangan	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
49	Teknologi dan Informasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
50	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
51	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
52	Teknologi dan Informasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
53	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
54	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
55	Keamanan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
56	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
57	Produksi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
58	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
59	Teknologi dan Informasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
60	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
61	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
62	Teknologi dan Informasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
63	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya

No	Bagian	Usia	Jenis kelamin	Lama Bekerja	Bekerja di Malang
64	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
65	Pemasaran	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
66	Produksi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
67	Sumber Daya Manusia	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
68	Sumber Daya Manusia	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
69	Sumber Daya Manusia	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
70	Sumber Daya Manusia	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
71	Sumber Daya Manusia	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
72	Sumber Daya Manusia	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
73	Sumber Daya Manusia	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
74	Produksi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
75	Pemasaran	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
76	Pemasaran	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
77	Pemasaran	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
78	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
79	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$1 \geq X < 3$ Tahun	Ya
80	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
81	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
82	Keuangan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
83	Teknologi dan Informasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
84	Teknologi dan Informasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
85	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya

No	Bagian	Usia	Jenis kelamin	Lama Bekerja	Bekerja di Malang
86	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
87	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
88	Teknologi dan Informasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
89	Administrasi	$32 \geq X < 38$ Tahun	Perempuan	$X > 5$ Tahun	Ya
90	Administrasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Perempuan	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
91	Teknologi dan Informasi	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
92	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$1 \geq X < 3$ Tahun	Ya
93	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$1 \geq X < 3$ Tahun	Ya
94	Keamanan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
95	Keamanan	$38 \geq X \leq 42$ Tahun	Laki-laki	$X > 5$ Tahun	Ya
96	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$1 \geq X < 3$ Tahun	Ya
97	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$3 \geq X < 5$ Tahun	Ya
98	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Laki-laki	$1 \geq X < 3$ Tahun	Ya
99	Produksi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$1 \geq X < 3$ Tahun	Ya
100	Administrasi	$27 \geq X < 32$ Tahun	Perempuan	$1 \geq X < 3$ Tahun	Ya

Lampiran 4: Bukti Olahan Kriteria Responden Sampel Kecil

Usia		
$27 \geq X < 32$ Tahun	8	27%
$32 \geq X < 38$ Tahun	5	17%
$38 \geq X \leq 42$ Tahun	17	57%
Total	30	

Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	57%
Perempuan	13	43%
Total	30	

Divisi		
Sumber Daya Manusia	0	0%
Keuangan	1	3%
Pemasaran	4	13%
Produksi	5	17%
Teknologi dan Informasi	2	7%
Divisi Keamanan	5	17%
dll	13	43%
Total	30	

Lama Bekerja		
$1 \geq X < 3$ Tahun	0	0%
$3 \geq X < 5$ Tahun	6	20%
$X > 5$ Tahun	24	80%
Total	30	

Lampiran 5 : Bukti Olahan Kriteria Responden Sampel Besar

Usia		
$27 \geq X < 32$ Tahun	27	27%
$32 \geq X < 38$ Tahun	33	33%
$38 \geq X \leq 42$ Tahun	40	40%
Total	100	

Lama Bekerja		
$1 \geq X < 3$ Tahun	7	7%
$3 \geq X < 5$ Tahun	19	19%
$X > 5$ Tahun	74	74%
Total	100	

Divisi		
Sumber Daya Manusia	12	12%
Keuangan	5	5%
Pemasaran	9	9%
Produksi	25	25%
Teknologi dan Informasi	12	12%
Keamanan	5	5%
dll	32	32%
Total	100	

Jenis Kelamin		
Laki-laki	58	58%
Perempuan	42	42%
Total	100	

Lampiran 6: Tabulasi Data Responden Sampel Kecil

<b>N</b> <b>o</b>	<b>W</b> <b>S1</b>	<b>W</b> <b>S2</b>	<b>W</b> <b>S3</b>	<b>W</b> <b>S4</b>	<b>W</b> <b>S5</b>	<b>W</b> <b>S6</b>	<b>W</b> <b>S7</b>	<b>W</b> <b>S8</b>	<b>W</b> <b>S9</b>	<b>WS</b> <b>10</b>	<b>WS</b> <b>11</b>	<b>WS</b> <b>12</b>	<b>WS</b> <b>13</b>	<b>WS</b> <b>14</b>	<b>B</b> <b>O</b> <b>1</b>	<b>B</b> <b>O</b> <b>2</b>	<b>B</b> <b>O</b> <b>3</b>	<b>B</b> <b>O</b> <b>4</b>	<b>B</b> <b>O</b> <b>5</b>	<b>B</b> <b>O</b> <b>6</b>	<b>B</b> <b>O</b> <b>7</b>	<b>B</b> <b>O</b> <b>8</b>	<b>B</b> <b>O</b> <b>9</b>	<b>TI</b> <b>1</b>	<b>TI</b> <b>2</b>	<b>TI</b> <b>3</b>
1	2	3	4	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	4	2	3	3	2	3	3	2	4
2	3	3	5	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	5	3	3	3
3	3	4	2	3	3	5	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	1	3	3	4	4
4	5	1	3	3	2	2	3	4	2	1	2	5	3	5	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	1
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	4
6	4	2	3	5	2	3	5	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	4	4	2	3	3	2	2
7	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	5	3	2
8	1	1	1	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	5	2	1	4	4	4	2	2	2	3	5	2	2
9	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	1	3	3	4	4	2	2	3	3
10	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4
11	1	3	2	2	1	2	1	3	1	4	2	3	2	2	1	3	2	4	1	4	2	3	1	5	1	3
12	5	1	1	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1
13	5	4	1	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4
14	3	1	3	2	1	1	1	1	1	4	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
15	4	3	1	2	1	3	4	2	3	5	1	3	2	2	2	3	1	3	1	1	3	2	3	3	2	2
16	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	5	3	4	5	1	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	1

No	WS1	WS2	WS3	WS4	WS5	WS6	WS7	WS8	WS9	WS10	WS11	WS12	WS13	WS14	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	TI1	TI2	TI3	
17	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	1	1	5	3	3	
18	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	3	2	2	
19	4	4	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	2	1	1	1	2	4	1	1	3	
20	5	4	4	3	2	4	2	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	1	2	1	
21	3	2	1	4	3	5	2	4	3	4	3	2	4	5	2	3	2	4	3	2	4	3	4	5	3	3	
22	3	4	5	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2
23	3	4	5	2	3	3	3	4	3	4	3	1	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	
24	4	4	2	3	3	1	1	1	1	5	5	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	2	1	3	3	1	
25	3	1	1	1	2	2	4	4	5	3	2	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	
26	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	1	1	1	2	2	4	3	1	1	2	4	4	4	1	1	1	
27	3	4	2	3	4	3	5	2	3	4	3	2	4	5	2	2	3	4	2	3	3	2	4	2	1	2	
28	3	5	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	1	1	1	1	2	3	4	4	4	5	1	3	

No	WS1	WS2	WS3	WS4	WS5	WS6	WS7	WS8	WS9	WS10	WS11	WS12	WS13	WS14	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	TI1	TI2	TI3
29	3	4	2	4	5	1	3	4	3	2	4	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
30	5	5	2	3	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2

Lampiran 7: Tabulasi Data Responden Sampel Besar

No	WS8	WS9	WS11	WS12	WS13	WS14	BO1	BO3	BO4	BO5	TI1	TI2	TI3
1	2	1	2	2	1	1	4	5	3	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4
3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
6	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
8	3	1	1	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3
9	1	3	1	3	1	1	3	4	2	2	3	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4
11	4	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	5	4
12	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	3
13	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
14	4	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3
15	3	2	1	1	5	2	3	2	2	3	3	2	3
16	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
17	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4
18	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
20	4	2	1	3	4	1	3	1	3	2	5	4	5
21	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1
22	2	1	1	1	1	5	4	1	2	1	2	2	1
23	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	4

No	WS8	WS9	WS11	WS12	WS13	WS14	BO1	BO3	BO4	BO5	TI1	TI2	TI3
24	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
25	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3
26	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2
27	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
28	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	4
29	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	5	2
30	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2
31	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
32	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	4
33	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	5	3
34	3	4	2	1	2	3	4	5	2	1	1	2	1
35	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1
36	3	4	4	1	2	2	2	1	1	1	4	5	5
37	2	4	1	1	2	3	4	4	4	4	5	5	1
38	4	3	4	4	4	5	2	3	3	4	1	2	2
39	4	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3
40	1	1	5	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1
41	4	5	2	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4
42	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1
43	2	3	3	2	4	5	2	3	4	2	2	1	2
44	4	2	4	3	4	3	1	1	1	2	5	4	3
45	4	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3
46	3	3	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	2
47	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4

No	WS8	WS9	WS11	WS12	WS13	WS14	BO1	BO3	BO4	BO5	TI1	TI2	TI3
48	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
50	4	2	1	3	4	1	3	1	3	2	5	4	5
51	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1
52	2	1	1	1	1	5	4	1	2	1	2	2	1
53	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2
54	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
55	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3
56	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2
57	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
58	1	2	3	4	4	4	2	1	2	5	5	3	2
59	2	3	3	4	4	5	2	2	2	4	2	2	2
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
61	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
62	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5
63	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4
64	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
66	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3
67	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4
68	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4
69	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5
70	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4
71	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5

No	WS8	WS9	WS11	WS12	WS13	WS14	BO1	BO3	BO4	BO5	TI1	TI2	TI3
72	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5
73	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5
74	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
75	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4
76	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4
77	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
78	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5
79	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
80	3	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4
81	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
82	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5
83	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3
84	3	4	5	5	2	5	4	4	5	3	4	3	5
85	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4
86	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	2	4
87	3	5	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4
88	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5
89	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5
90	3	2	3	2	2	2	1	3	4	4	4	4	2
91	4	1	2	1	2	4	3	3	3	2	3	2	3
92	4	4	4	3	2	2	5	3	3	4	3	2	3
93	1	1	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4
94	3	2	2	2	2	4	5	2	3	1	3	4	3
95	3	2	4	4	3	2	4	4	4	2	1	1	1

No	WS8	WS9	WS11	WS12	WS13	WS14	BO1	BO3	BO4	BO5	TI1	TI2	TI3
96	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
97	3	4	4	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3
98	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3
99	4	4	4	3	3	4	1	2	1	2	4	4	5
100	4	2	2	3	3	4	4	1	4	4	2	3	3

Lampiran 8 : Bukti Uji Convergent Validity Sampel Kecil

**Outer Loadings**

Matrix	Kelelahan Kerja	Niat Berpindah	Stres Kerja
BO1	0.769		
BO2	0.366		
BO3	0.740		
BO4	0.620		
BO5	0.795		
BO6	0.371		
BO7	0.201		
BO8	0.244		
BO9	0.022		
TI1		0.723	
TI2		0.813	
TI3		0.763	
WS1			0.402
WS10			0.424
WS11			0.600
WS12			0.763

WS13			0.904
WS14			0.542
WS2			0.328
WS3			0.239
WS4			-0.227
WS5			0.296
WS6			0.367
WS7			0.316
WS8			0.589
WS9			0.794

Lampiran 9 :Bukti Uji Validitas dan Reliabilitas Sampel Kecil

**Construct Reliability and Validity**

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	$\gg^2$	Copy to Clipboard:	Excel
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...	
Kelelahan Kerja	0.679	0.768	0.725	0.281	
Niat Berpindah	0.659	0.674	0.811	0.589	
Stres Kerja	0.789	0.816	0.799	0.279	

Lampiran 10 : Bukti Uji Convergent Validity Sampel Kecil Setelah Menghilangkan Pernyataan Tidak Valid

**Outer Loadings**

Matrix	Kelelahan Kerja	Niat Berpindah	Stres Kerja
BO1	0.806		
BO3	0.771		
BO4	0.659		
BO5	0.783		
TI1		0.740	
TI2		0.804	
TI3		0.757	
WS11			0.602
WS12			0.805
WS13			0.931
WS14			0.590
WS8			0.614
WS9			0.771

Lampiran 11: Bukti Uji Validitas dan Reliabilitas Sampel Kecil yang sudah dihilangkan

### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kelelahan Kerja	0.755	0.779	0.842	0.573
Niat Berpindah	0.665	0.672	0.811	0.589
Stres Kerja	0.826	0.870	0.869	0.533

Lampiran 12: Bukti Uji *Covergent Validity* Sampel Besar

**Outer Loadings**

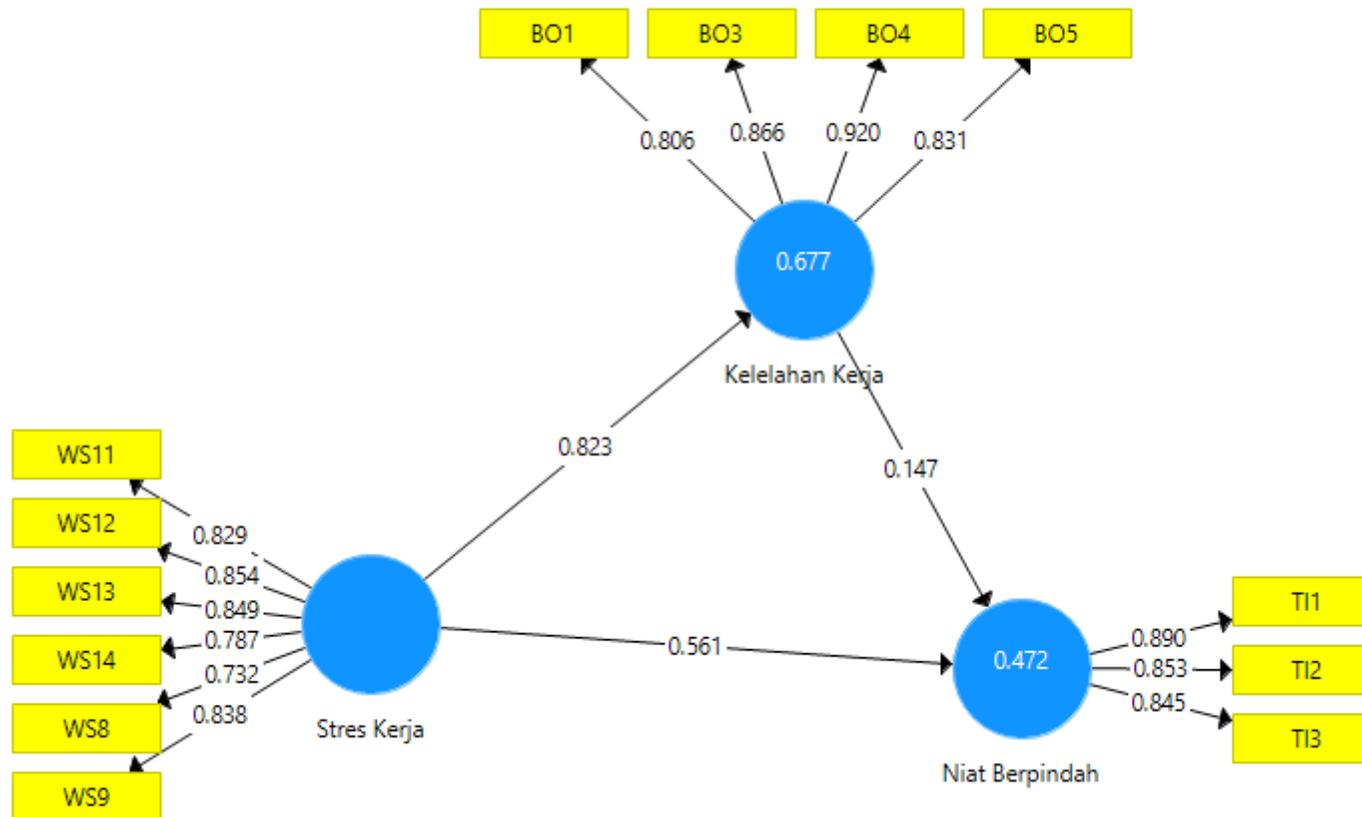
Matrix	Kelelahan Kerja	Niat Berpindah	Stres Kerja
BO1	0.806		
BO3	0.866		
BO4	0.920		
BO5	0.831		
T11		0.890	
T12		0.853	
T13		0.845	
WS11			0.829
WS12			0.854
WS13			0.849
WS14			0.787
WS8			0.732
WS9			0.838

Lampiran 13: Bukti Uji Validitas dan Reliabilitas Sampel Besar

**Construct Reliability and Validity**

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kelelahan Kerja	0.879	0.891	0.917	0.734
Niat Berpindah	0.831	0.855	0.897	0.745
Stres Kerja	0.899	0.901	0.923	0.666

Lampiran 14: Bukti Model SEM-PLS



Lampiran 15: Bukti Hasil R-Square ( $R^2$ )

### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Kelelahan Kerja	0.677	0.673
Niat Berpindah	0.472	0.461

Lampiran 16: Bukti Hasil F-Square ( $F^2$ )

### f Square

Matrix	f Square			
		Kelelahan Kerja	Niat Berpindah	Stres Kerja
Kelelahan Kerja			<b>0.013</b>	
Niat Berpindah				
Stres Kerja		<b>2.092</b>	<b>0.192</b>	

Lampiran 17: Bukti Stone-Geisser Q-Square ( $Q^2$ )

**Construct Crossvalidated Redundancy**

	Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5
			SSO		SSE	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$
Kelelahan Kerja			400.000		206.393	0.484
Niat Berpindah			300.000		202.021	0.327
Stres Kerja			600.000		600.000	

Lampiran 18: Hasil Bukti Uji VIF

**Collinearity Statistics (VIF)**

	Outer VIF Values	Inner VIF Values	
			Kelelahan Kerja   Niat Berpindah   Stres Kerja
Kelelahan Kerja			3.092
Niat Berpindah			
Stres Kerja		1.000	3.092

## Lampiran 19: Bukti Model Fit

### Model\_Fit

Fit Summary		rms Theta	
	Saturated Model	Estimated Mo...	
SRMR	0.077	0.077	
d_ULS	0.544	0.544	
d_G	0.270	0.270	
Chi-Square	152.320	152.320	
NFI	0.836	0.836	

## Lampiran 20: Bukti Path Coefficient dan P Value

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kelelahan Kerja -> Niat Berpindah	0.147	0.141	0.167	0.883	0.378
Stres Kerja -> Kelelahan Kerja	0.823	0.826	0.038	21.500	0.000
Stres Kerja -> Niat Berpindah	0.561	0.571	0.156	3.597	0.000

Lampiran 21 : Bukti Hasil Perhitungan Indirect Effect

**Specific Indirect Effects**

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	
Stres Kerja -> Kelelahan Kerja -> Niat Berpindah	0.121	0.116	0.140	0.869	<b>0.385</b>	

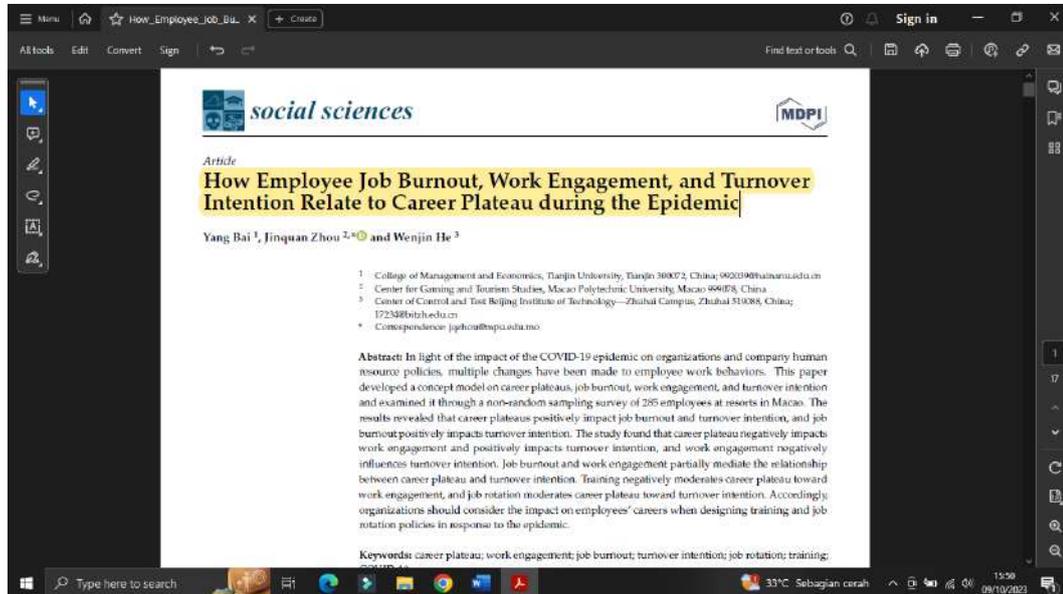
Lampiran 22 : Bukti Hasil Perhitungan Total Effect

**Total Effects**

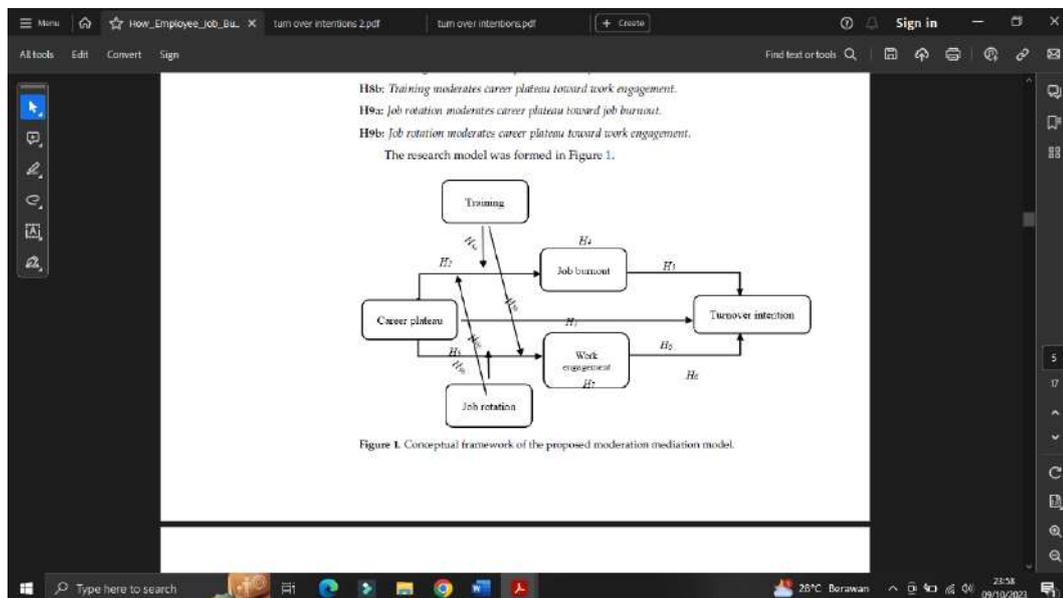
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboa	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Kelelahan Kerja -> Niat Berpindah	0.147	0.141	0.167	0.883	<b>0.378</b>
Stres Kerja -> Kelelahan Kerja	0.823	0.826	0.038	21.500	<b>0.000</b>
Stres Kerja -> Niat Berpindah	0.682	0.687	0.051	13.260	<b>0.000</b>

## Lampiran 23: Screenshot Daftar Rujukan

### Rujukan jurnal dari Bai *et al.* (2023)



### Kerangka pemikiran dari Bai *et al.* (2023)



## Rujukan jurnal dari Salama *et al.* (2022)

The screenshot shows a PDF document from the International Journal of Environmental Research and Public Health (MDPI). The article title is "Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees". The authors listed are Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed, and Hossam Said Shehata. The abstract states that the research aims to shed light on the impact of work stress and job burnout on employees' turnover intention in the hotel industry, and to identify the effect of work stress on job burnout besides examining the potential mediating role of job burnout in the relationship between work stress and employees' turnover intentions in Egyptian hotels. The abstract also mentions that the questionnaire was designed for Egyptian hotel employees and structured to cover four key parts: (1) demographic characteristics of employees of hotels, (2) work stress items, (3) job burnout items, and (4) turnover intentions. Structural equation modeling (SEM) results were obtained using AMOS software, IBM, version 24. The results indicate that job burnout partially mediates the relationship between work stress and turnover intentions. To be more specific, work stress has a significant positive effect on the turnover intention ( $\beta = +0.40, p < 0.01$ ), and a significant positive effect on job

## Kerangka pemikiran dari Salama *et al.* (2022)

The screenshot shows a PDF document detailing the conceptual model and hypotheses of the study. The text states that the study revealed that job stress results in greater job burnout, which sequentially impacts their turnover intentions. Furthermore, organizational commitment and internal marketing considerably arbitrate job burnout and job stress. Jung et al. [89] also confirmed this positive relationship through the study which refers to understanding interconnections among turnover intention in a deluxe hotel, burnout, and perception of role stress of the culinary employees. It presented a positive association between burnout and perceptions of role stress of the employees. Participants with a greater level of burnout were more likely to leave their work/position. Moreover, moderating effects associated with the tenure in the causal relationships were found between turnover intent and burnout of the employees (Figure 1).

**Figure 1. The research conceptual model.**

```
graph TD; WS((Work Stress)) --> JB((Job Burnout)); WS --> TI((Turnover Intentions)); JB --> TI;
```

Based on the preceding literature review, we assumed the following:

- H1. Work stress significantly affects employees' turnover intentions in the hotels.
- H2. Work stress significantly affects job burnout in the hotels.
- H3. Job burnout significantly affects employees' turnover intention in the hotels.
- H4. Job burnout significantly and positively mediates the relationship between work stress and employees' turnover intentions.

**2. Materials and Methods**

**2.1. Measures and Instrument Development**

In this research study, data was collected mainly via the self-administered question-

## Rujukan jurnal dari Khan & Muhyuldeen (2020)

Impact\_of\_Work\_Stress\_and\_Jo... Impact\_of\_Work\_Stress... x + Create

Menu Edit Convert Sign Find text or tools Sign in

All tools: Export a PDF, Edit a PDF, Create a PDF, Combine files, Organize pages, Add comments, Request e-signatures, Scan & OCR, Protect a PDF, Redact a PDF, Compress a PDF, Prepare a form, Fill & Sign. Free 7-day trial.

Vol. V, No. IV (Feb 2020) p-ISSN: 2708-2021 e-ISSN: 2708-9986 L-ISSN: 2708-2021  
 Pages: 30 - 40 DOI: 10.31703/gr.2020(V-V)04 URL: [http://ejournal.uin-suka.ac.id/11703/gr.2020\(V-V\)04](http://ejournal.uin-suka.ac.id/11703/gr.2020(V-V)04)

Zargham Ullah Khan \* Gullam Muhyuldeen \*

**Investigating the Relationship of Job Stress and Turnover Intentions by taking Work-Family Conflict and Family Work Conflict as Mediators**

**Abstract:** Turnover intentions are to lose skilled workers. Job stress is the cause of the rise of employee turnover. Work-Family Conflict (WFC) and Family Work Conflict (FWC) were considered to be intermediaries between the employees' Turnover Intentions. This study investigates the relationship between Job Stress and Turnover Intentions. It was studied by taking Work-Family Conflict (WFC) and Family Work Conflict (FWC) as mediator. Research is based on a quantitative approach. Data were collected from employees in the public and private sectors by means of a questionnaire distributed among 307 employees, and a total of 298 responses was received. An analysis was conducted on SPSS. The relationship was examined through the association between Pearson and the job of the variables determined by conducting regression analysis. It was designed to evaluate the impact of the WFC and FWC using the Hayes process. With the mediator influence of WFC and FWC, this study showed the significant positive impact of Job Stress and Turnover Intentions.

**Key Words:** Job Stress, Turnover Intentions, Work-Family Conflicts, Family-Work Conflicts, Employees and Employer.

**Introduction**  
**Background of Job Stress**  
 Hans Selye in 1936 was the first to present the concept of stress and described it as a physical reaction to distress, a negative impulse or a positive stress impulse, and defined stress as a "nonspecific result of any demand upon the body" (Selye, 1936; Naoum, Herrera, Eguia, and Fong, 2016). The Health and Safety Executive (2007) defined stress as "the adverse effect that people experience under excessive pressure or other kinds of pressure" (Naoum et al., 2018).  
 Stress can be found to be positive or stressful. An uncomfortable circumstance may lead to bad stress, like the red ink of work. A condition that creates excitement, stimulation and excitement for the person would be an example of good stress. An example of a type of subtle and vigorous stressor could be a promotion at work. The individual is tense due to each type of stress. Health stress has, however, been less shown to the work. (Naoum et al., 2018).

## Kerangka pemikiran dari Khan & Muhyuldeen (2020)

Impact\_of\_Work\_Stress\_and\_Jo... Impact\_of\_Work\_Stress... x + Create

Menu Edit Convert Sign Find text or tools Sign in

performance affects turnover intentions, and work stress affects turnover intentions. The survey also examined the indirect impact of work stress on employee turnover intentions and performance.

Job stress has a positive and insignificant impact on satisfaction, there is a positive and significant relationship between job stress and the turnover intentions, job stress and organizational commitment have insignificant and negative relation, job satisfaction and turnover has insignificant and negative relation, and organizational commitment and turnover intentions have insignificant and positive relation. (Khan & Muhyuldeen, 2020)

The study investigates Work-Family Conflict and Work-related Attitudes and Stresses Mediation causes employee turnover intent. In work-family conflicts, two conflicts are involved. First, it is connected to work and connected to the family. Second, there is no family satisfaction that affects work. (Jupri & Bin, 2012). The researchers examined the effect of work stress on turnover intentions with the mediating role of affective engagement, job-related satisfaction and work-family conflicts. (Gillispie et al., 2014). The study examined work-family conflict: balance, work overload, work stress, job consistency with turnover intentions. (Ahuja and Ahuja, 2007).

The above literature explained that from different perspectives and with different variables, job stress, turnover intentions, work-family conflicts and family work conflicts were discussed. Job stress is an independent variable, the dependent variable of turnover intentions, conflicts with the work-family and conflicts with family work are mediators in the study. In a single model, these variables have not been analyzed before. So, this is research that is unique.

```

    graph LR
      JS[Job Stress] --> WFC[Work Family Conflict]
      JS --> FWCF[Family Work Conflict]
      WFC --> TI[Turnover Intention]
      FWCF --> TI
  
```

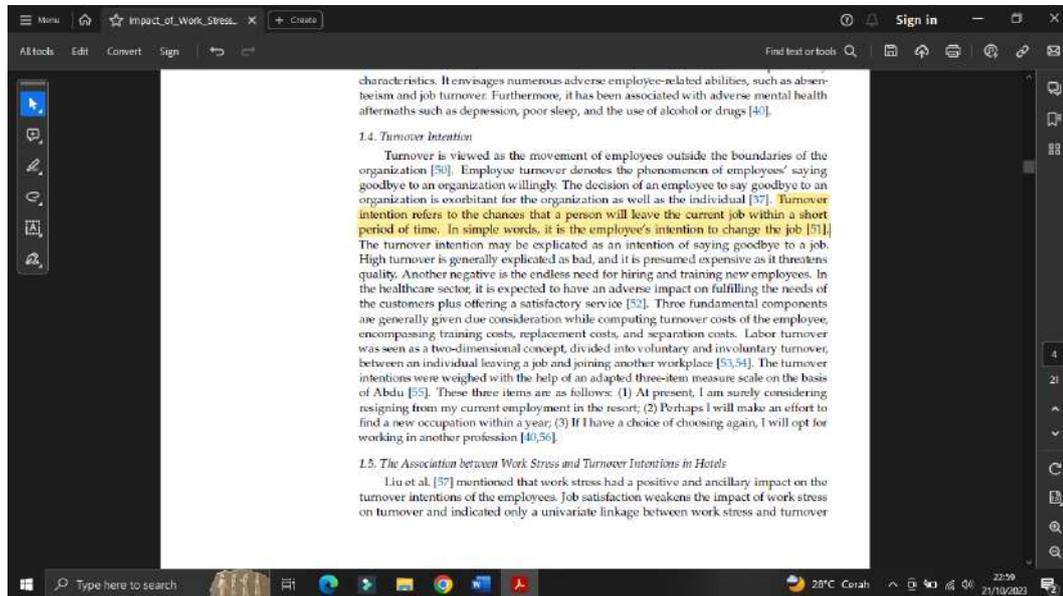
Fig. 1. Research Model

Vol. V, No. IV (Feb 2020) 33

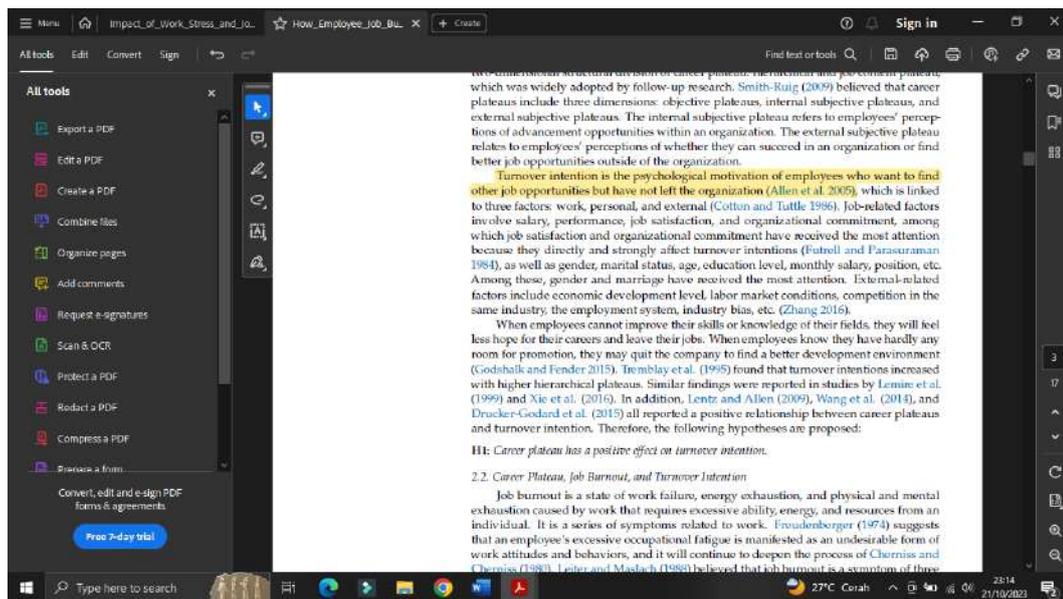
Zargham Ullah Khan and Gullam Muhyuldeen.

**Methodology**  
 Based on the research problem, explanatory research was to identify the connections that existed between variables analyzed in the study. This included developing the relationship, if any, between the intention of stress

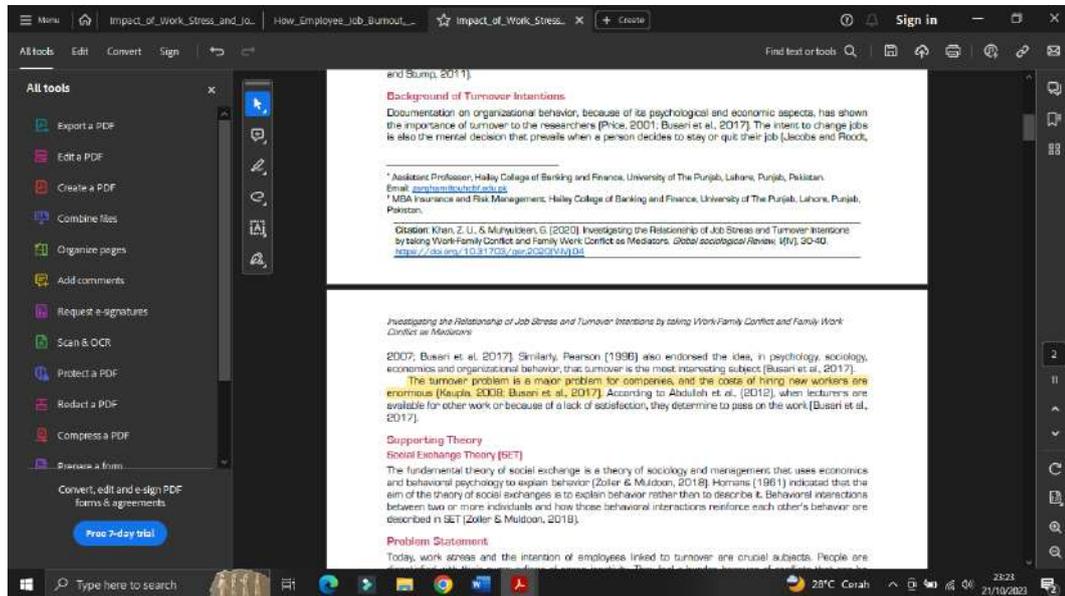
Varghese *et al.* (2019) dalam Salama *et al.* (2022:4)



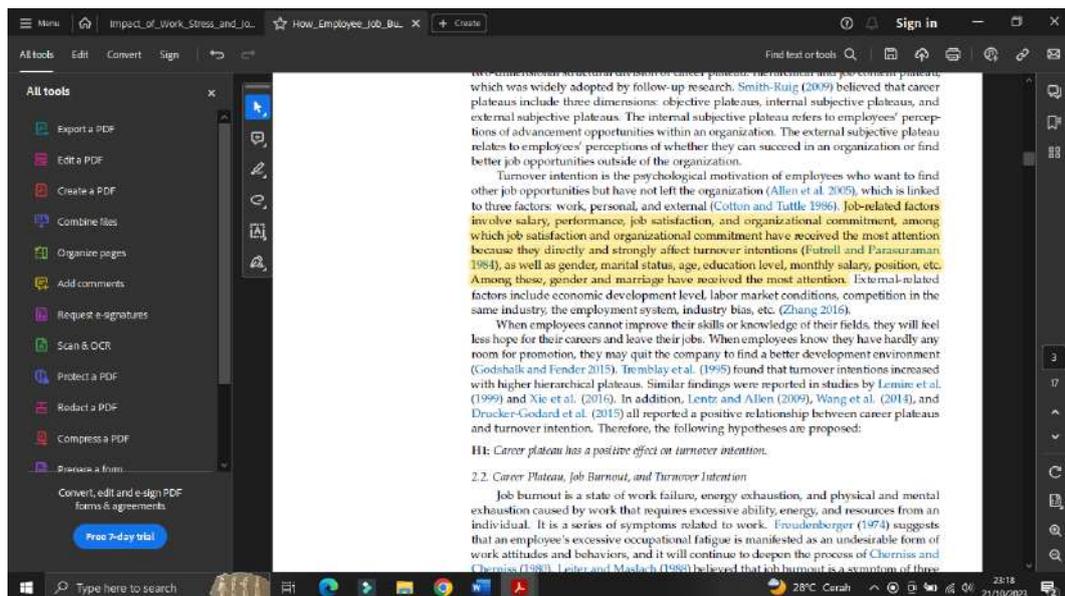
Allen *et al.* (2005) dalam Bai *et al.* (2023:3)



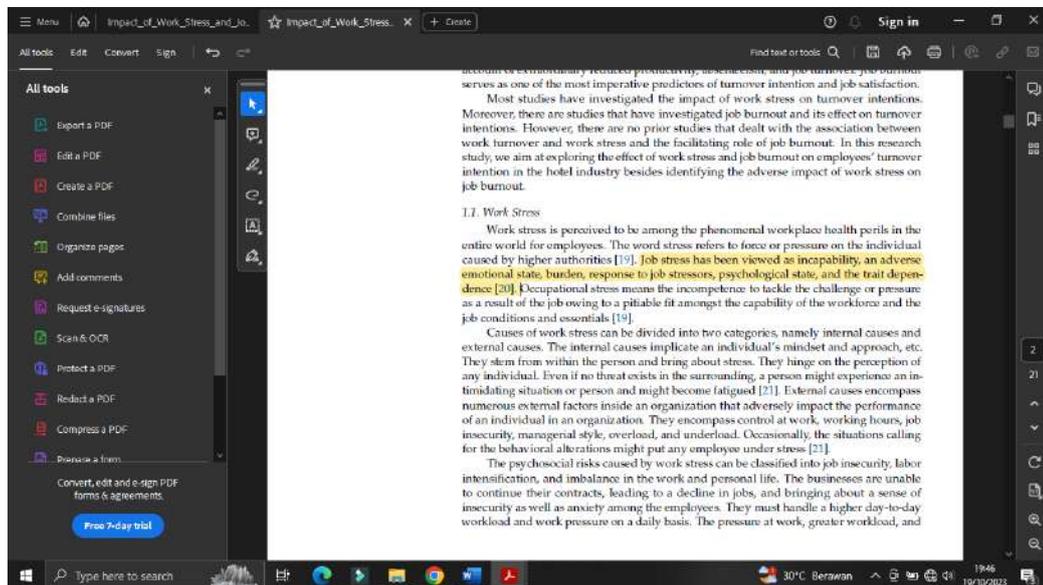
(Kaupla, 2008; Busari et al., 2017) dalam Khan & Muhyuldeen (2020:31)



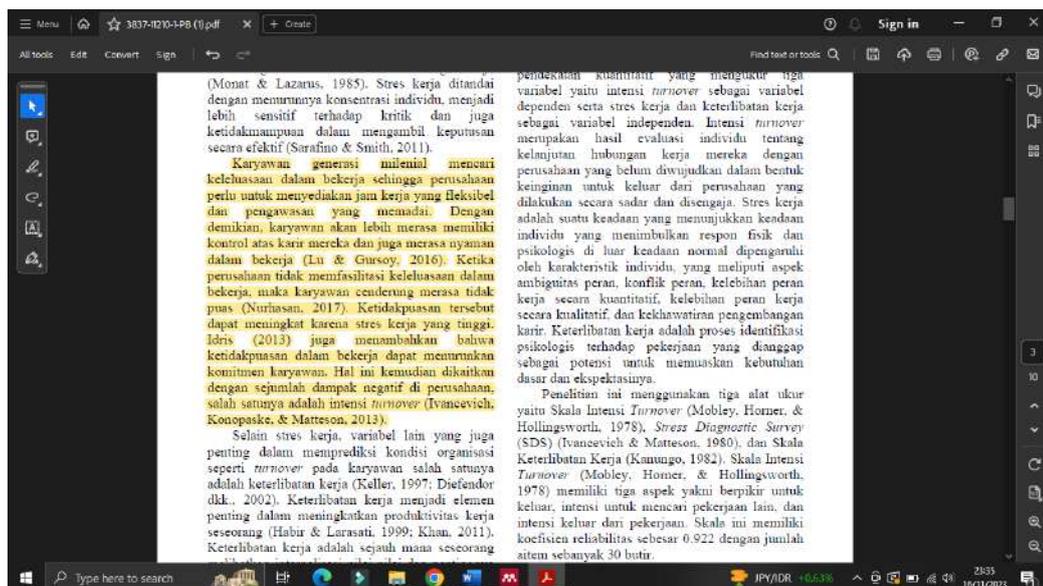
Futrell & Parasuraman (1984) dalam Bai et al. (2023:3)



## Rajesh (2016) dalam Salama *et al.* (2022:2)

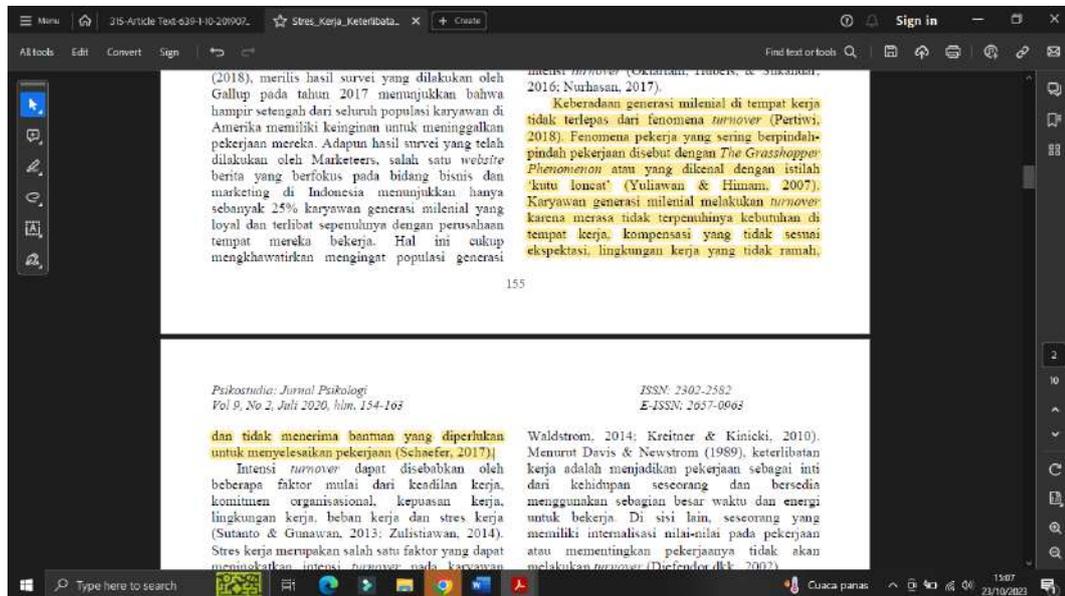


## Permasalahan Putro *et al.* (2020:156)

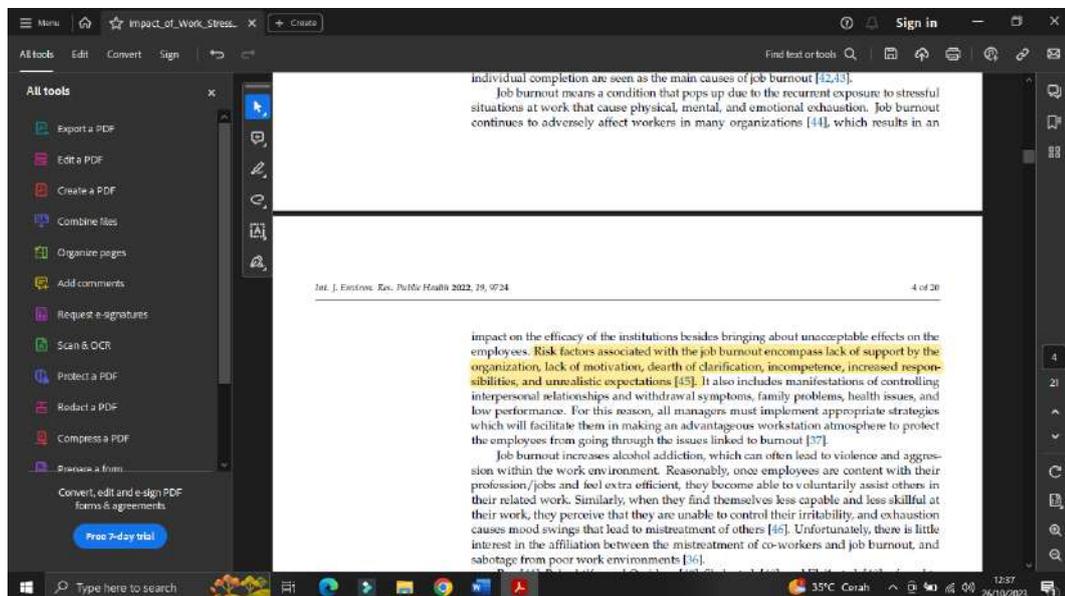


Pertiwi (2018) dalam Putro *et al.* (2020:155)

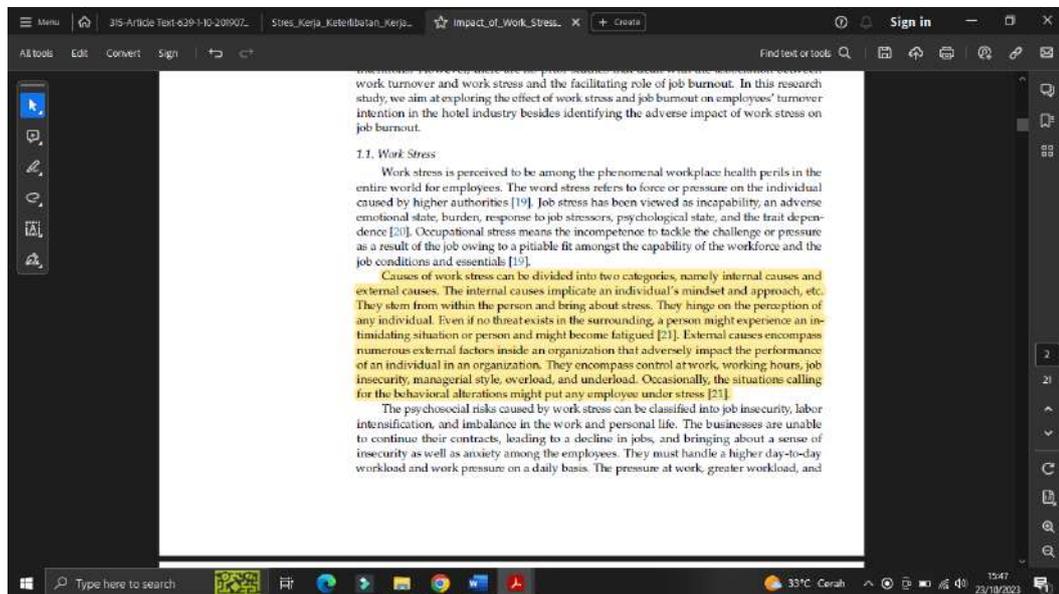
Yulianan & Himam (2007) dalam Putro *et al.* (2020:155) Schaefer (2017) dalam Putro *et al.* (2020:155)



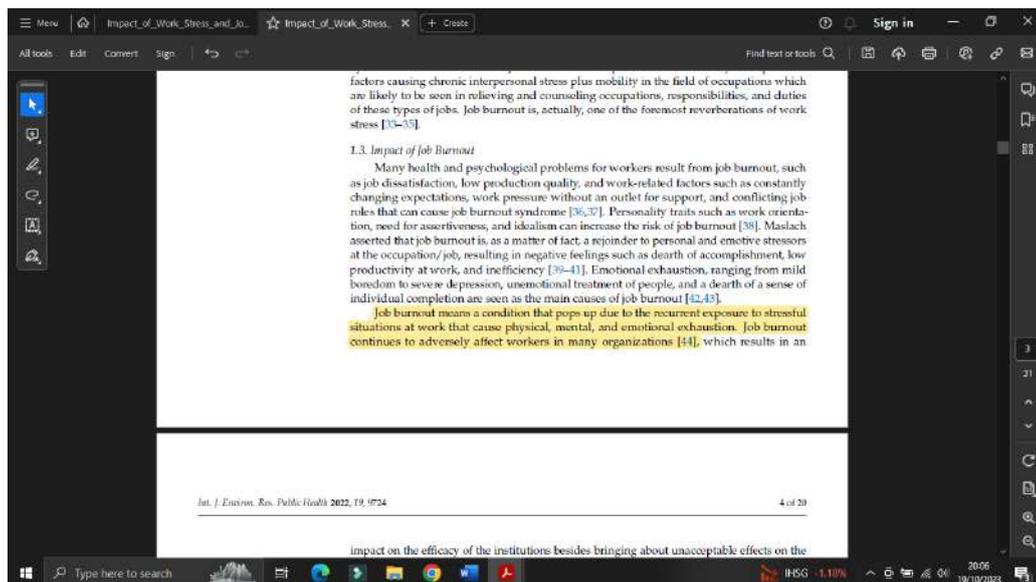
Gil-Monte *et al.* (2014) dalam Salama *et al.* (2022:4)



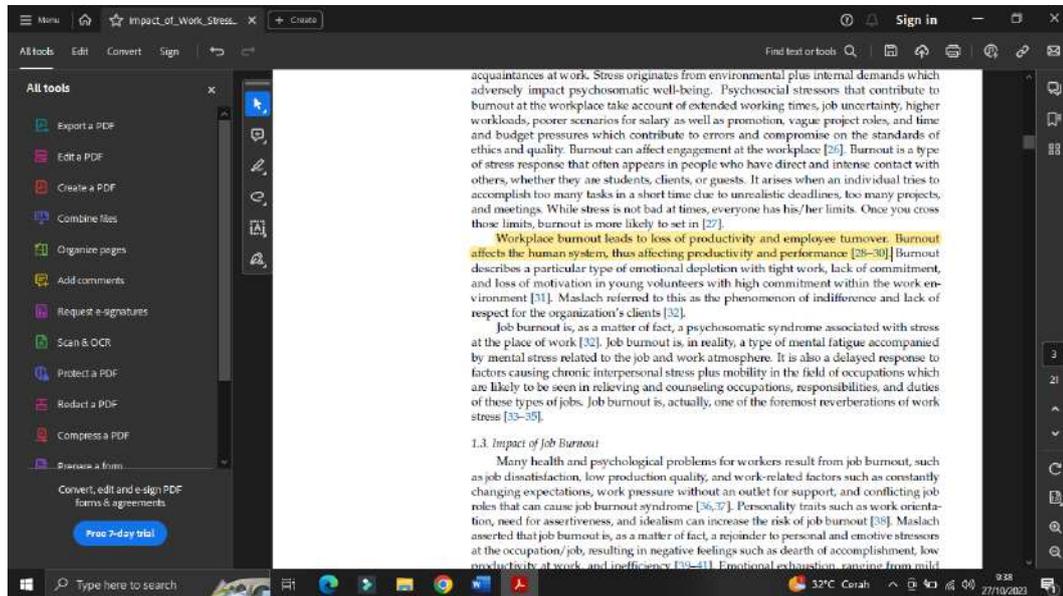
## Panigrahi (2016) dalam Salama et al. (2022:2)



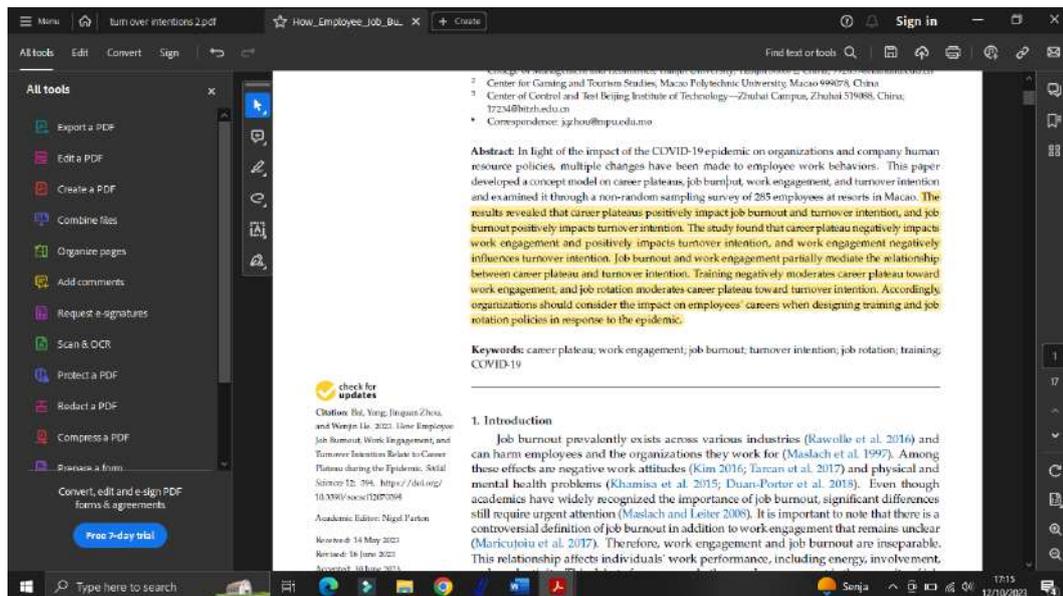
## Matin et al. (2012) dalam Salama et al. (2022:3)



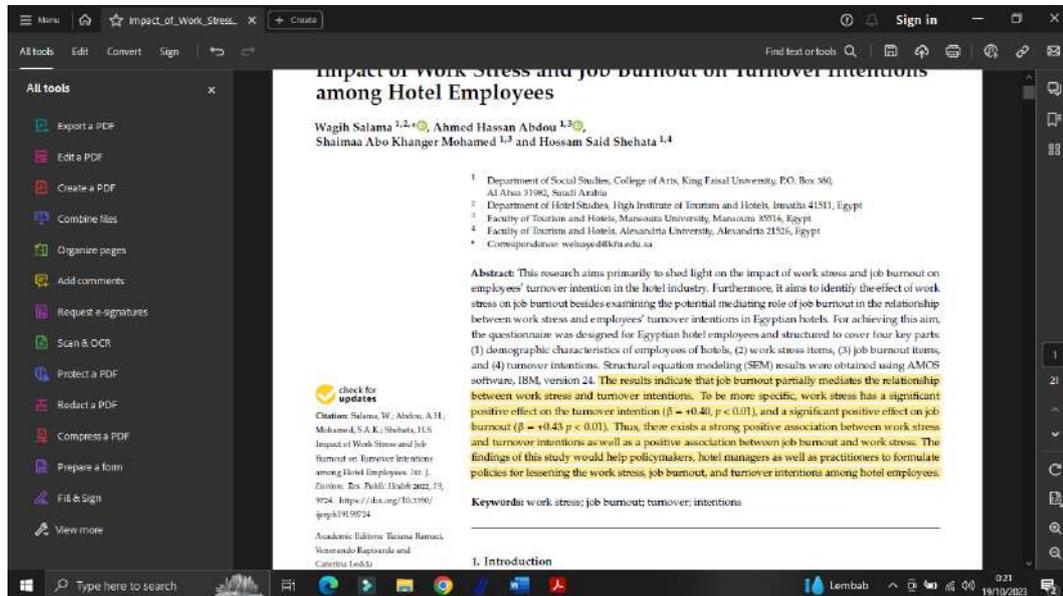
Bianchi *et al.* (2014) dalam Salama *et al.* (2022:3)



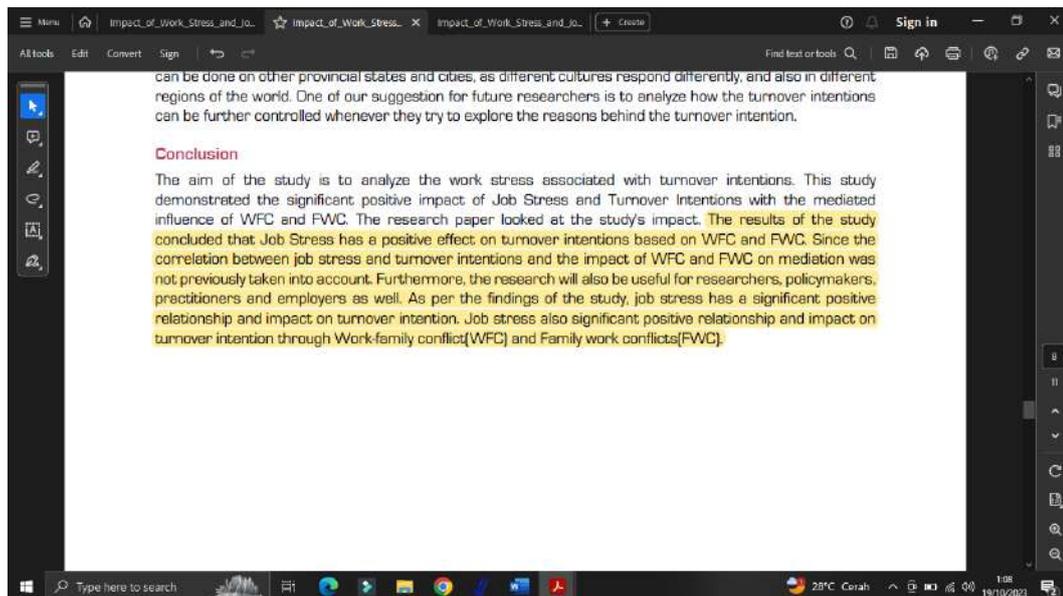
Rujukan hasil penelitian menurut Bai *et al.* (2023:1)



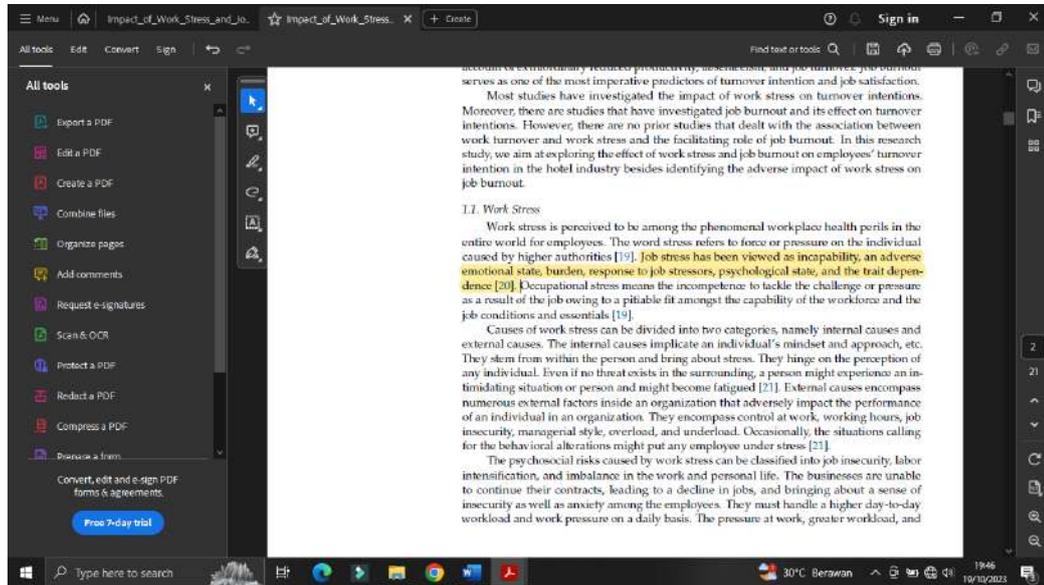
Rujukan hasil penelitian dari Salama *et al.* (2022:1)



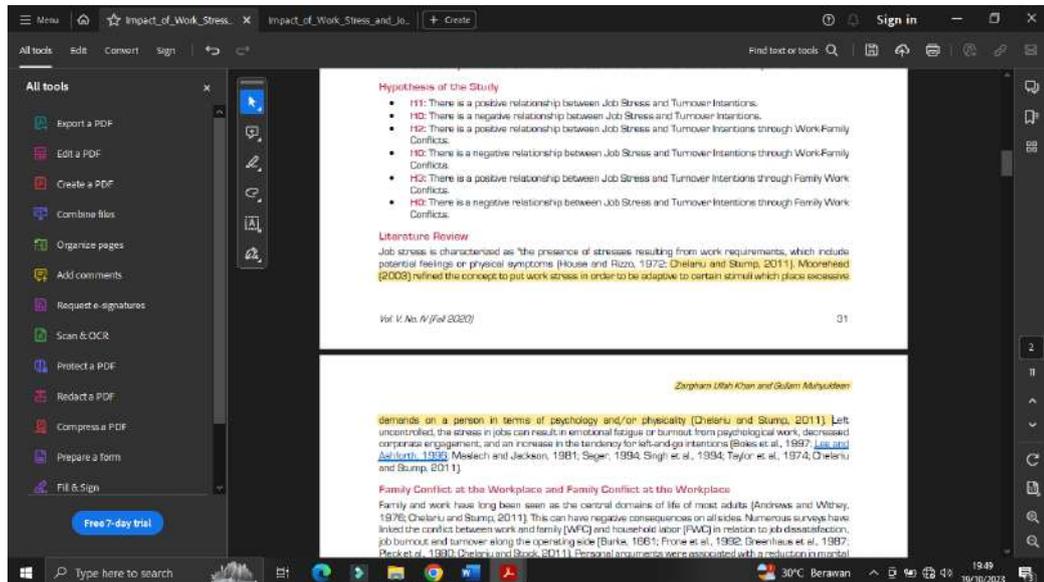
Rujukan hasil penelitian dari Khan & Muhyuldeen (2020:37)



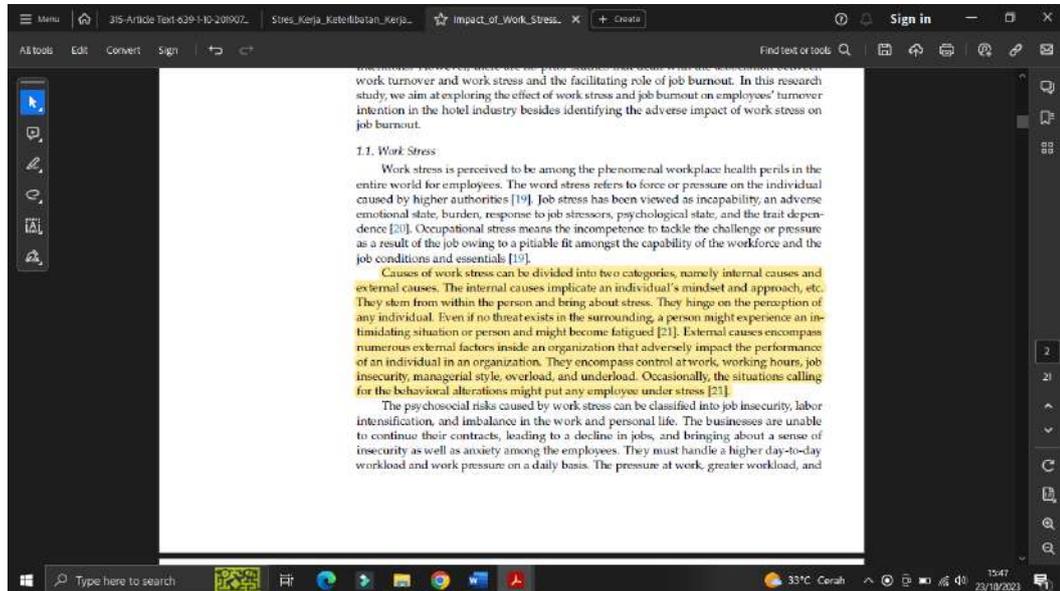
## Definisi teori stres kerja Menurut Rajesh (2016) dalam Salama *et al.* (2022:2)



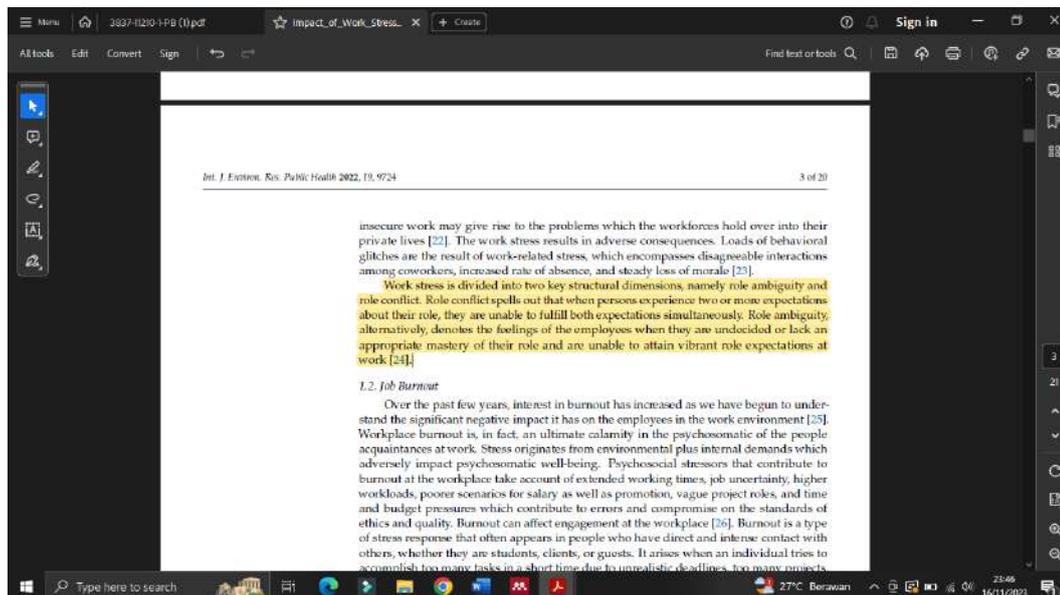
## Definisi teori stres kerja Menurut House & Rizzo, (1972); Chelariu & Stump, (2011) dalam Khan & Muhyuldeen (2020:31)



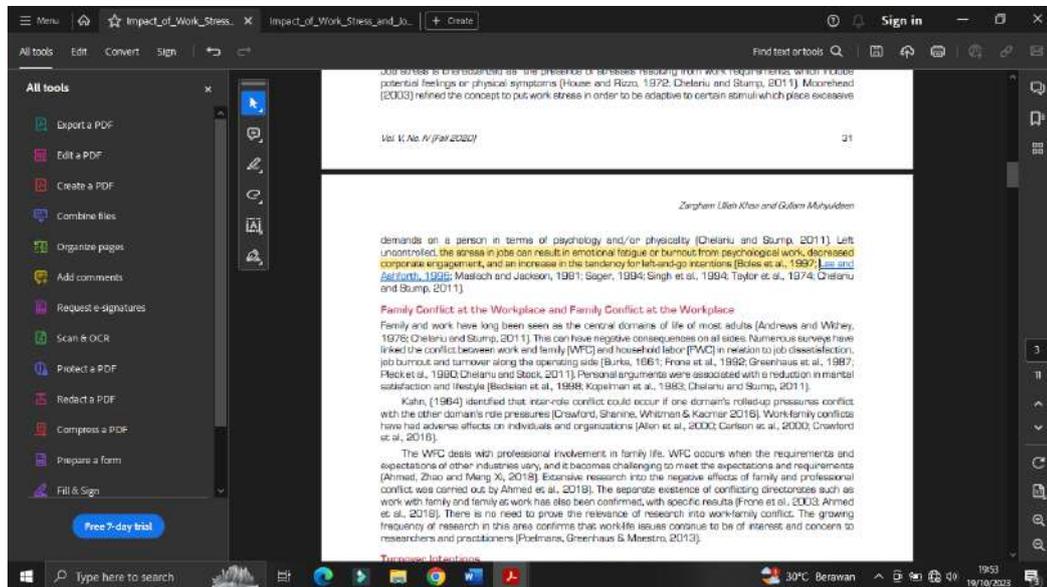
## Penyebab stres kerja Panigrahi (2016) dalam Salama *et al.* (2022:2)



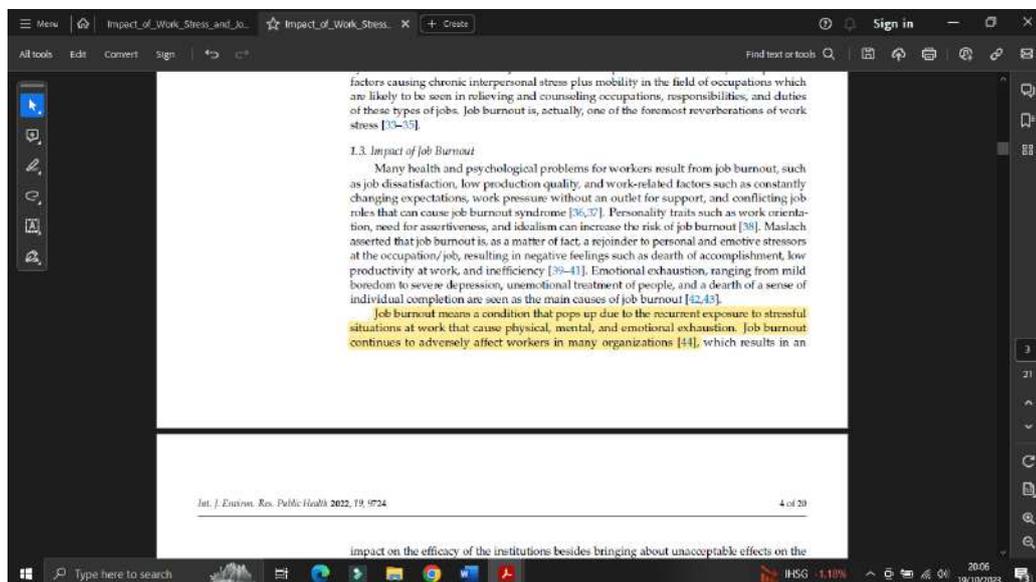
## Indikator Stres Kerja Menurut Salama *et al.* (2022:3)



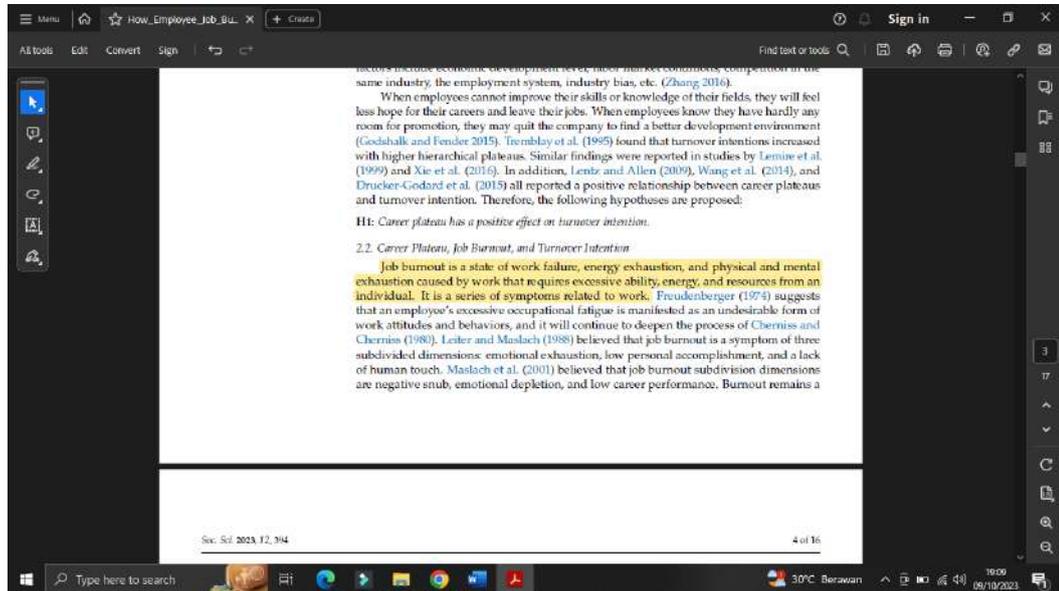
## Indikator Stres Kerja Menurut Boles *et al.* (1997) dalam Khan & Muhyuldeen (2020:32)



## Definisi teori kelelahan kerja Menurut Matin *et al.* (2012) dalam Salama *et al.* (2022:3)

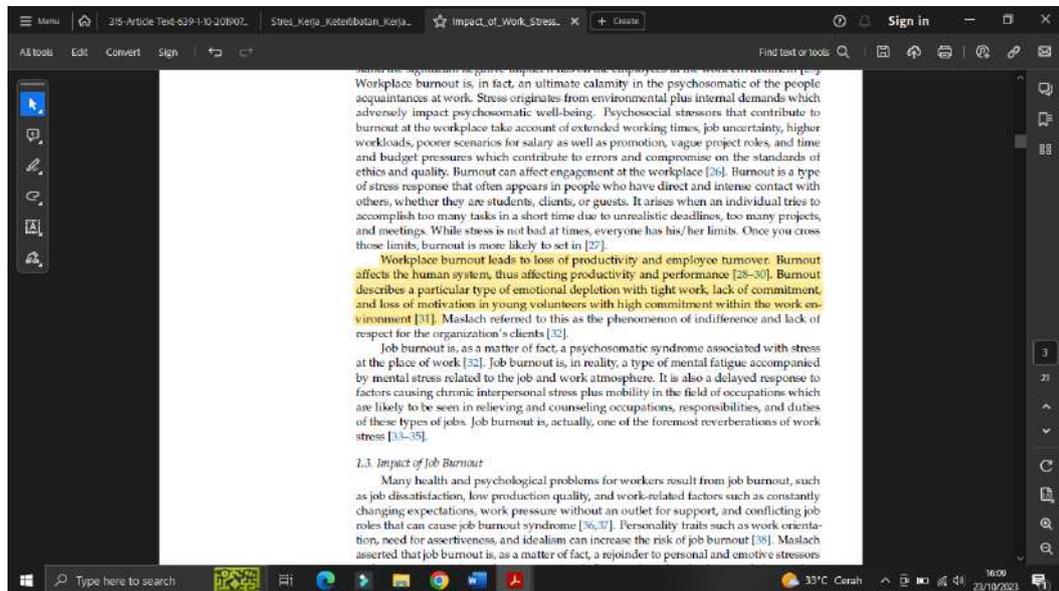


## Definisi teori kelelahan kerja Menurut Bai *et al.* (2023:3)

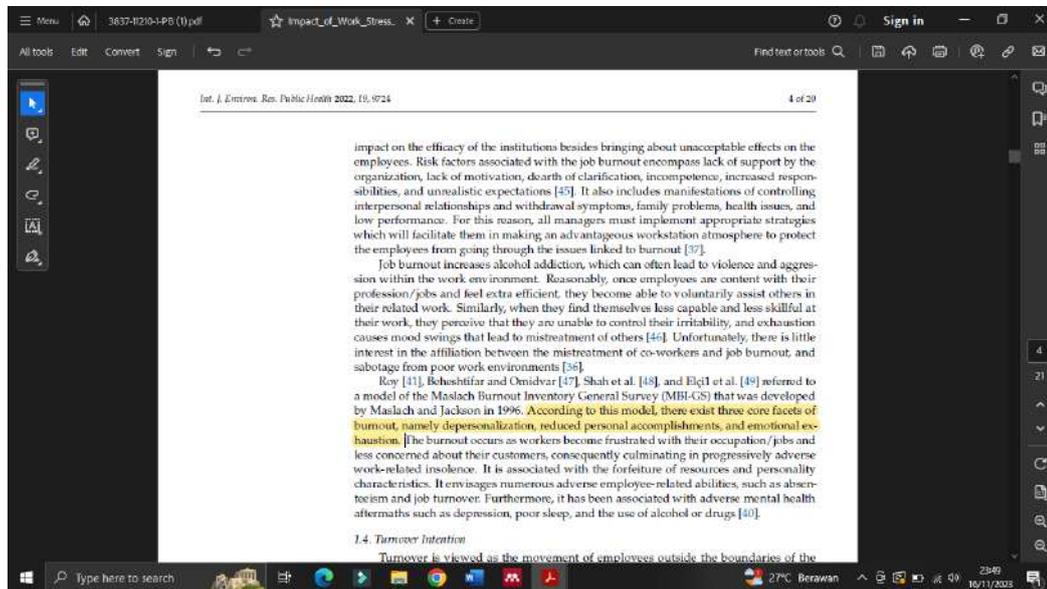


## Penyebab kelelahan kerja Bianchi et al. (2014) dalam Salama *et al.* (2022:3)

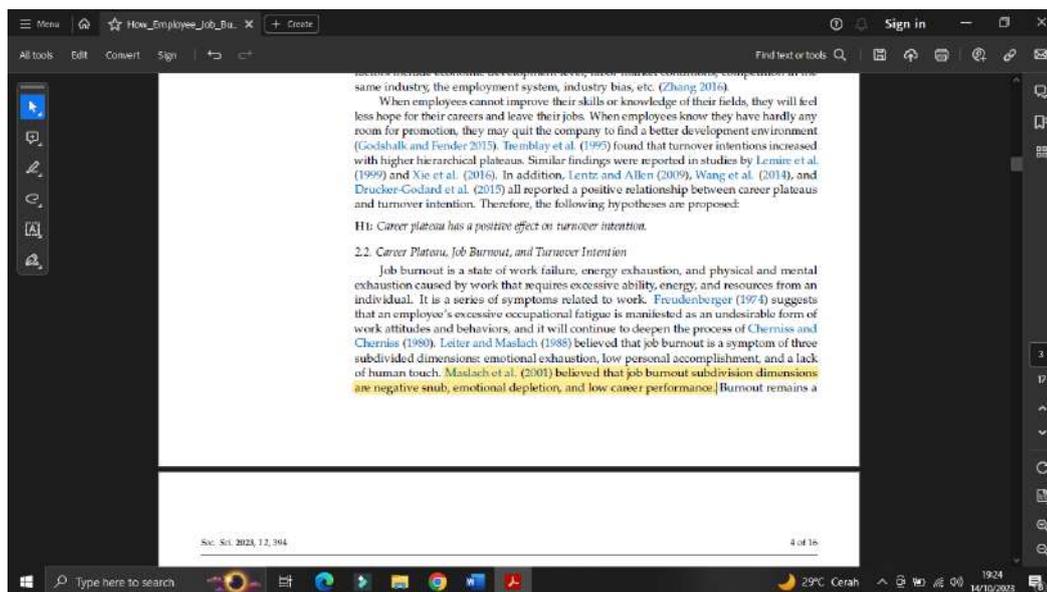
## Maslach *et al.* (1996) dalam Salama *et al.* (2022:3)



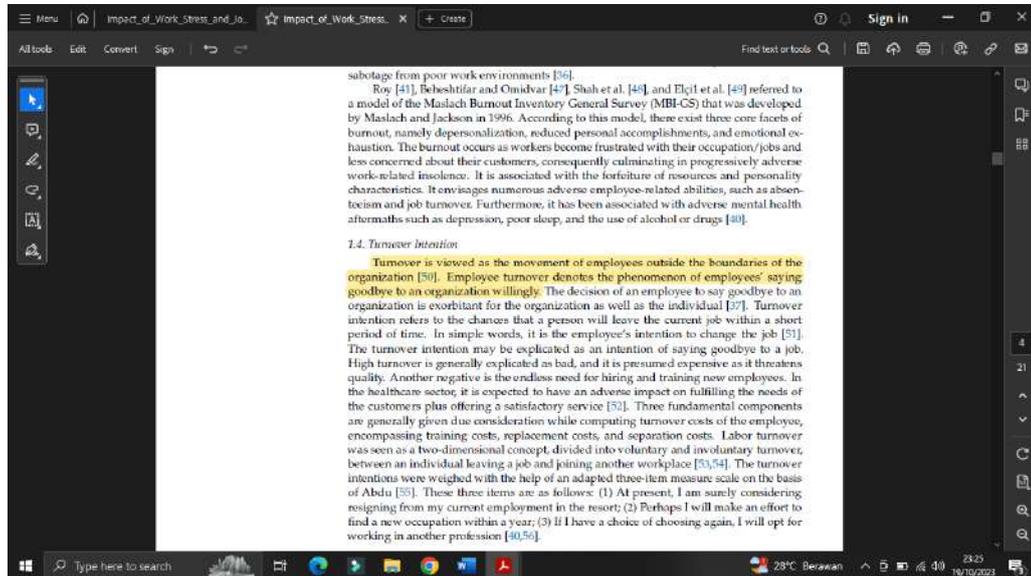
## Indikator kelelahan kerja Menurut Salama *et al.* (2022:4)



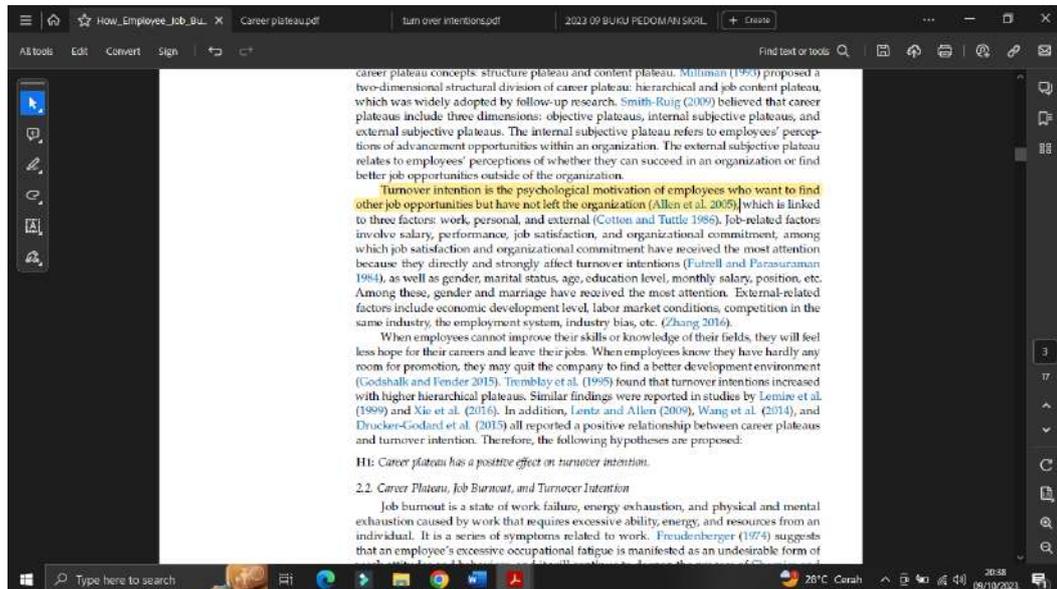
## Indikator kelelahan kerja Menurut Maslach *et al* (2001) dalam Bai *et al.* (2023:3)



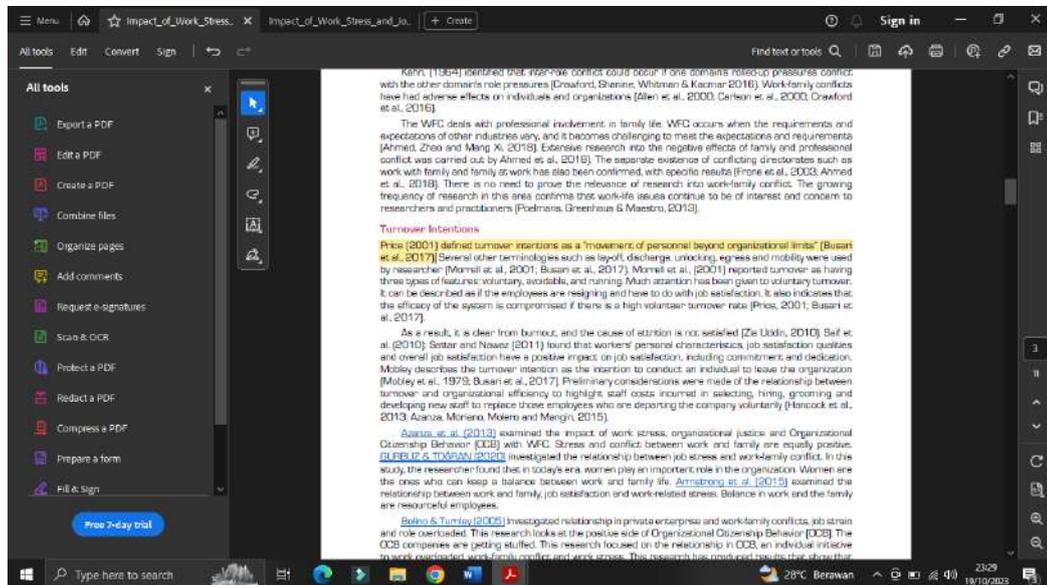
## Definisi teori niat berpindah Menurut Salama *et al* (2022:4)



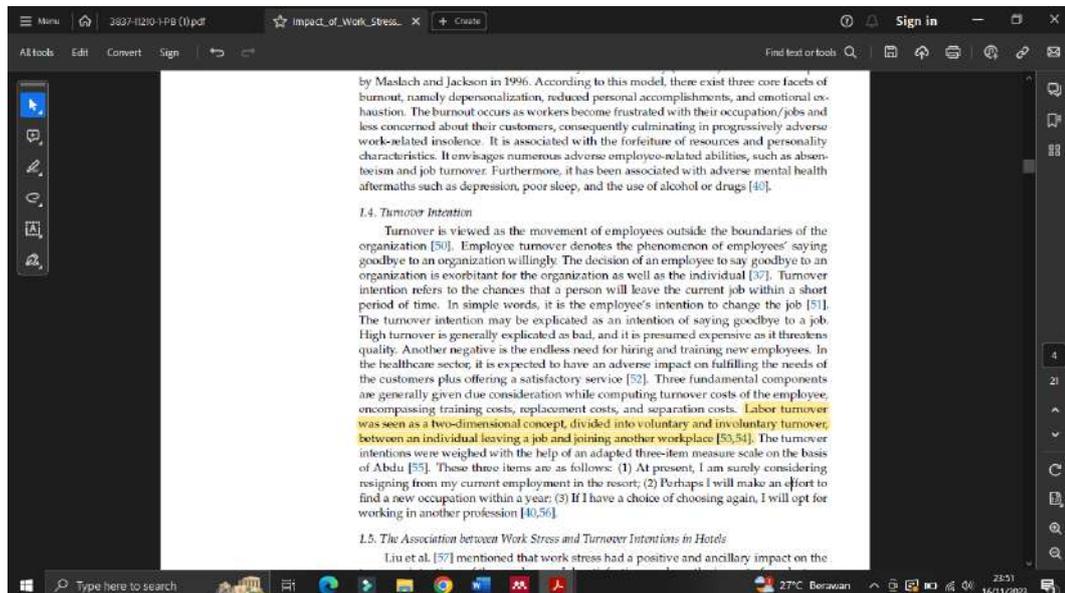
## Definisi teori niat berpindah Menurut Allen *et al.* (2005) dalam (Bai *et al.* (2023:3)



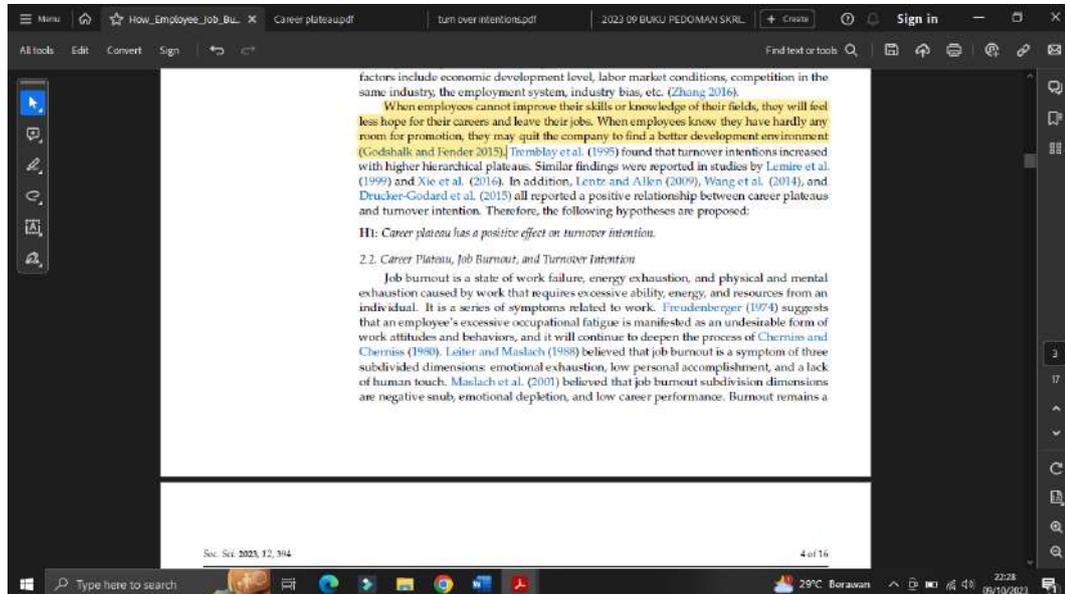
## Definisi teori niat berpindah Menurut Price (2001) dalam Khan & Muhyuldeen (2020:32)



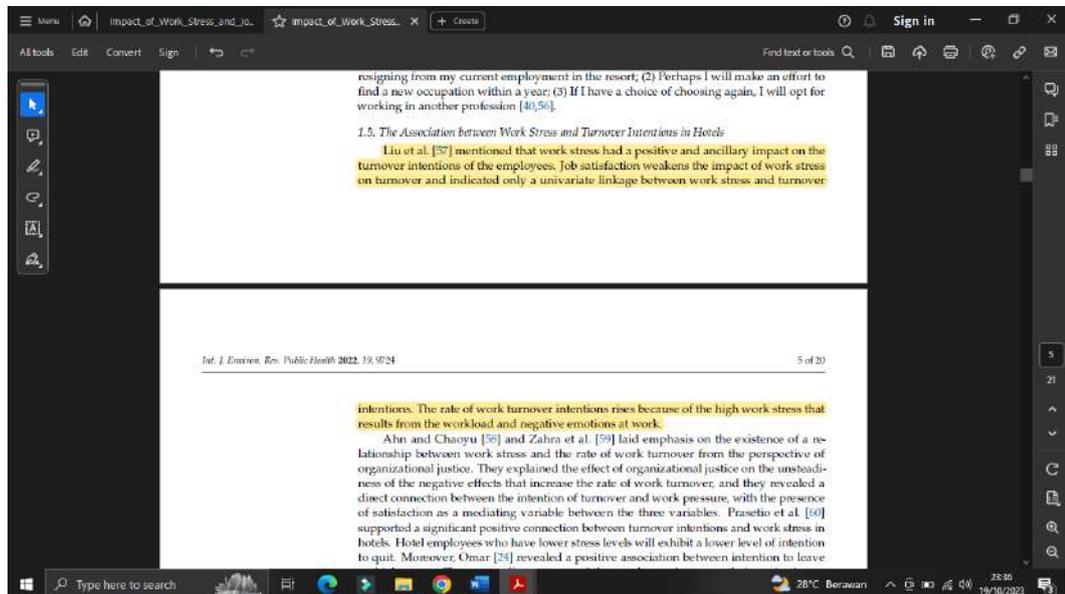
## Indikator niat berpindah Menurut Salama et al. (2022:4)



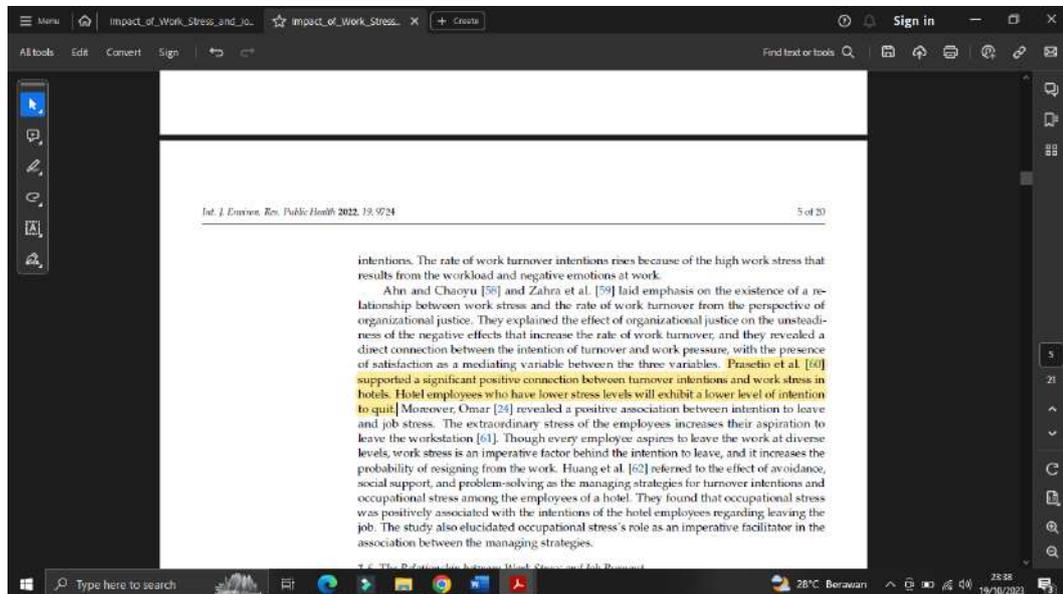
## Indikator niat berpindah Menurut Godshalk & Fender (2015) dalam Bai et al. (2023:3)



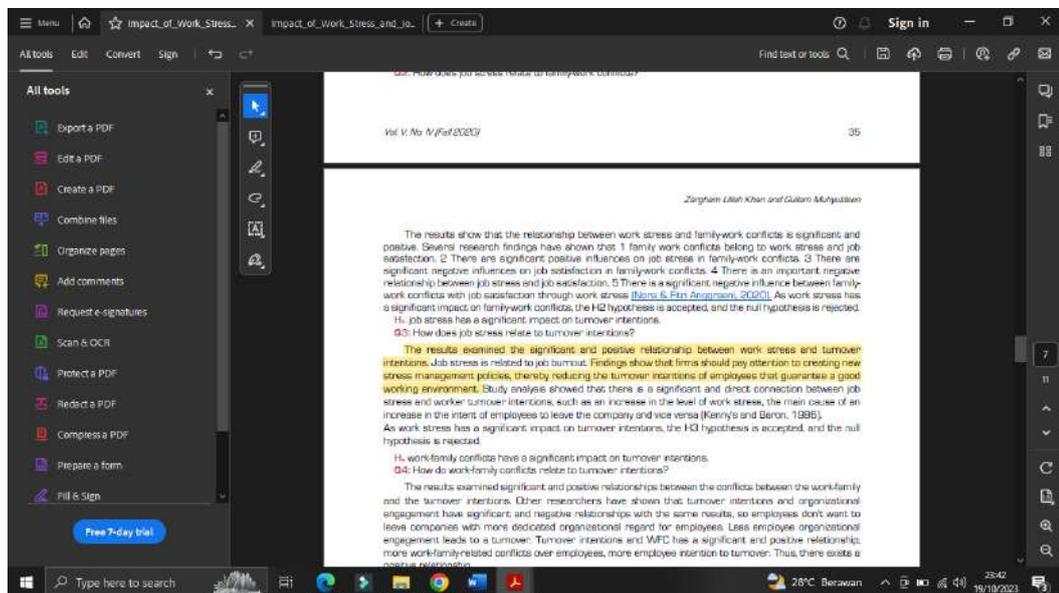
## Hubungan antar variabel stres kerja dan niat berpindah Menurut Liu et al (2019) dalam Salama et al (2022:4-5)



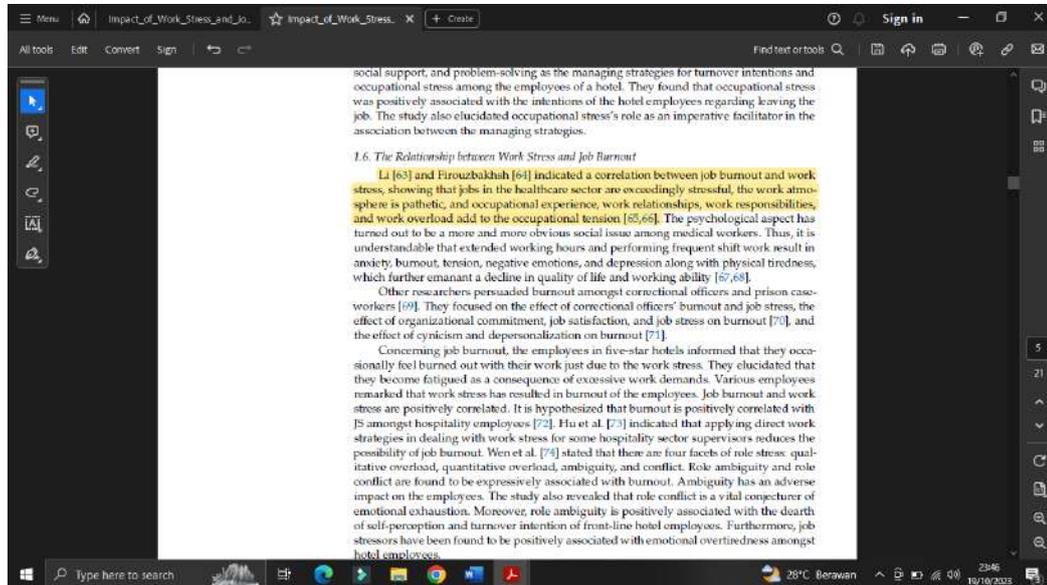
## Hubungan antar variabel stres kerja dan niat berpindah Menurut Prasetio *et al.* (2018) dalam Salama *et al* (2022:5)



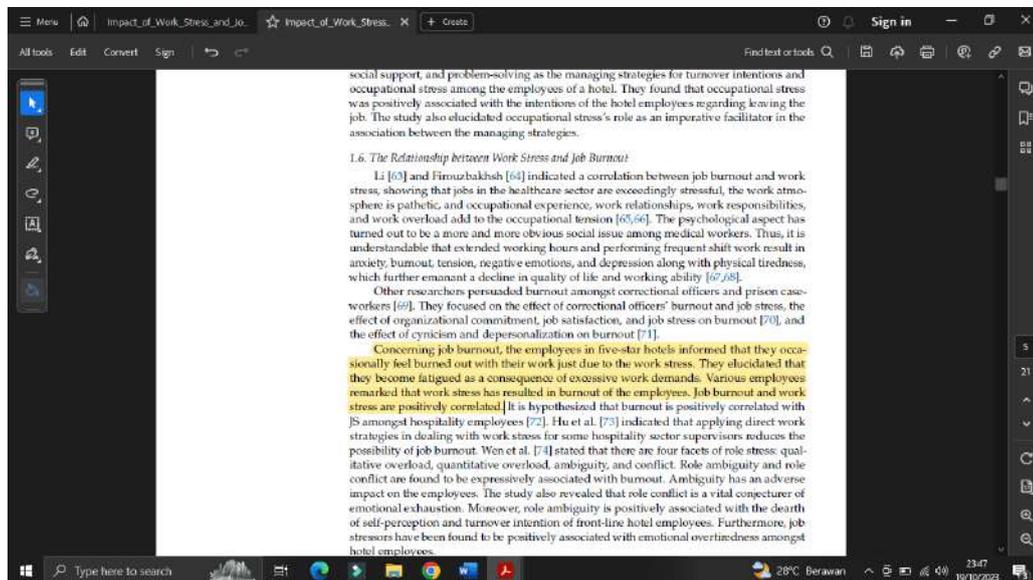
## Hubungan antar variabel stres kerja dan niat berpindah Menurut Khan & Muhyuldeen (2020:36)



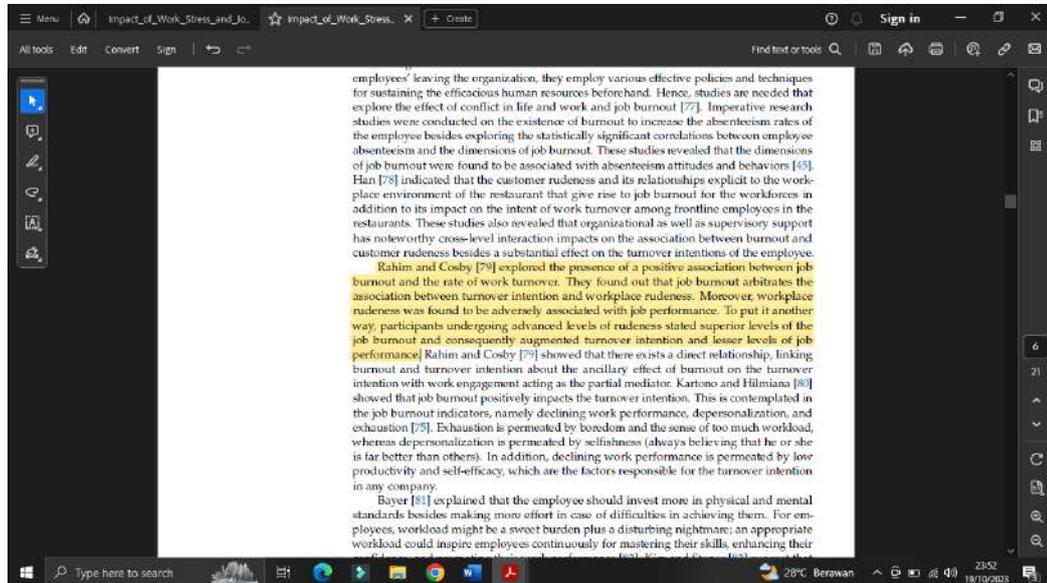
## Hubungan antar variabel stres kerja dan kelelahan kerja Menurut Li et al (2021); Khalatbari et al (2013) dalam Salama *et al* (2022:5)



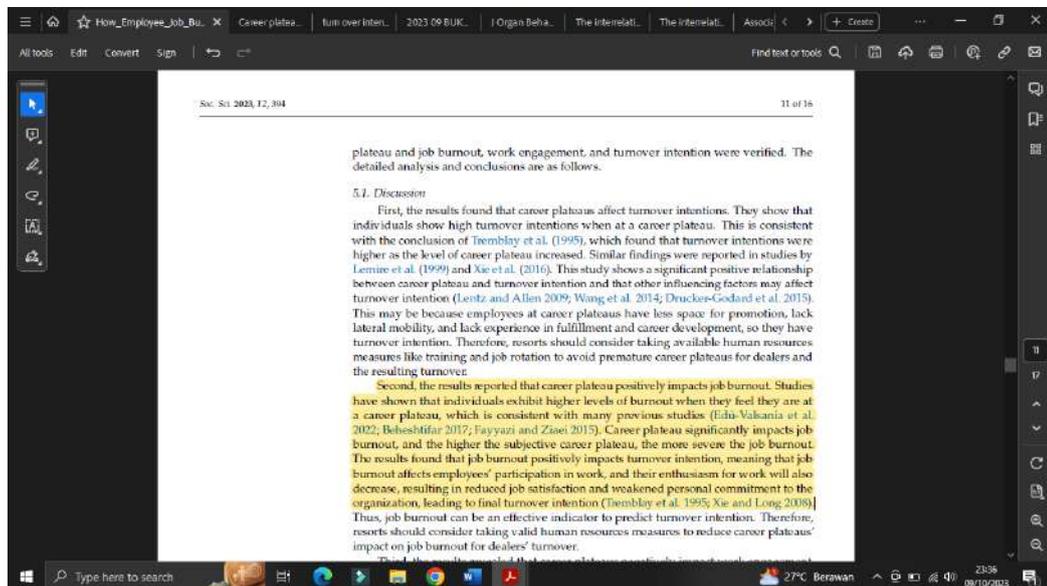
## Hubungan antar variabel kelelahan kerja dan stres kerja Menurut Salama *et al* (2022:5)



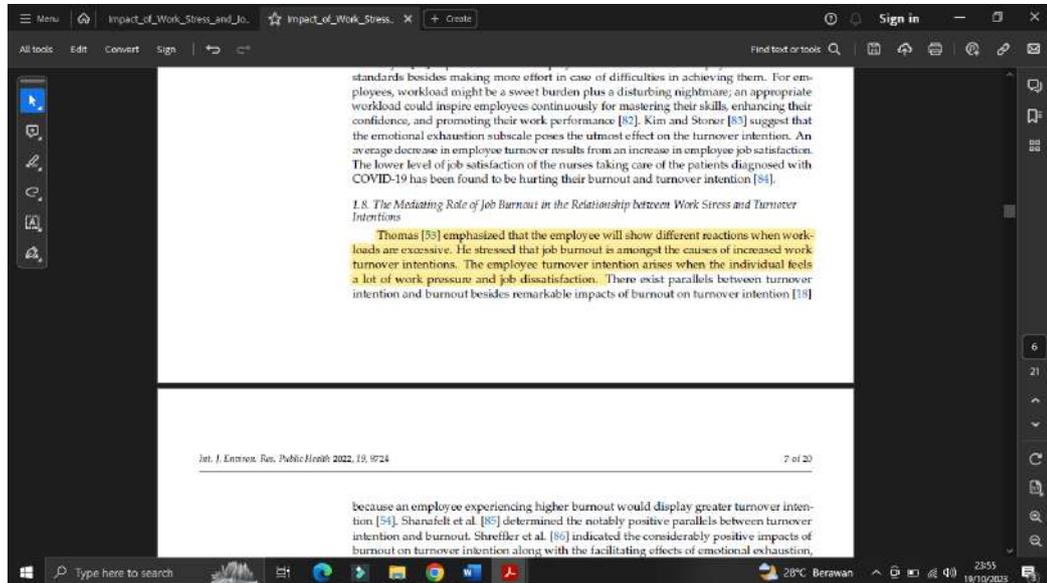
## Hubungan antar variabel Kelelahan kerja dan Niat Berpindah Menurut Rahim & Cosby (2016) dalam Salama et al. (2022:6)



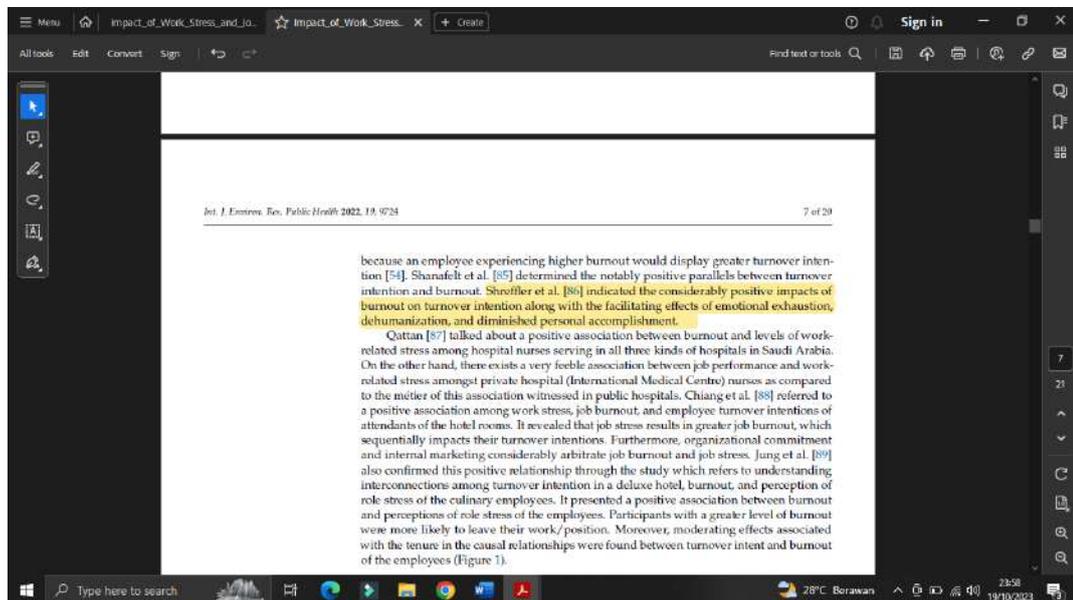
## Hubungan antar variabel Kelelahan kerja dan Niat Berpindah Menurut Tremblay et al. (1995); Xie & Panjang (2008) dalam Bai et al. (2023:11)



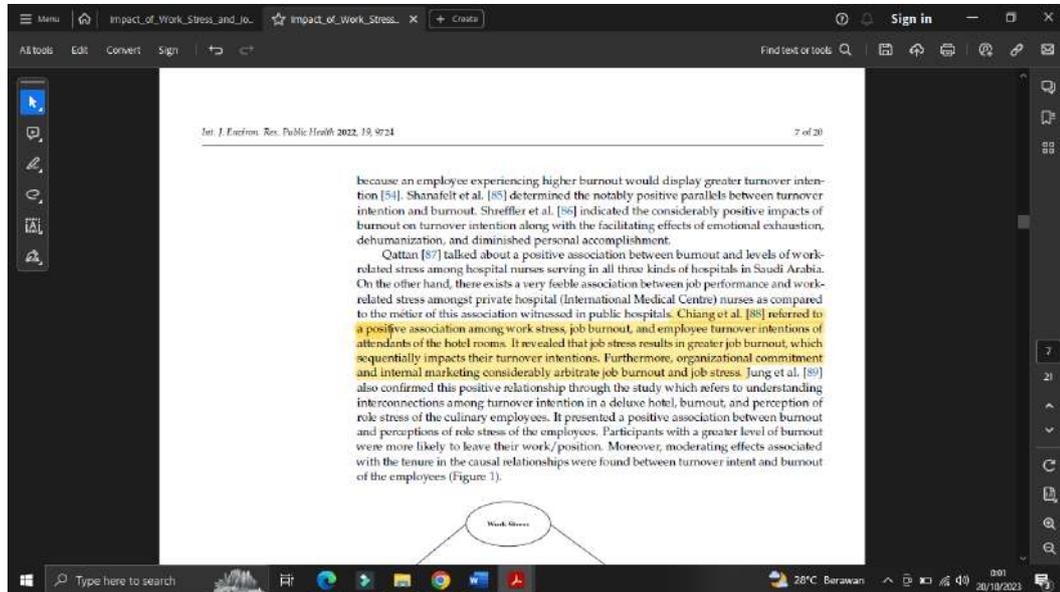
## Hubungan antar variabel Kelelahan kerja, stres kerja dan Niat Berpindah Thomas (2013) dalam Salama *et al* (2022:6)



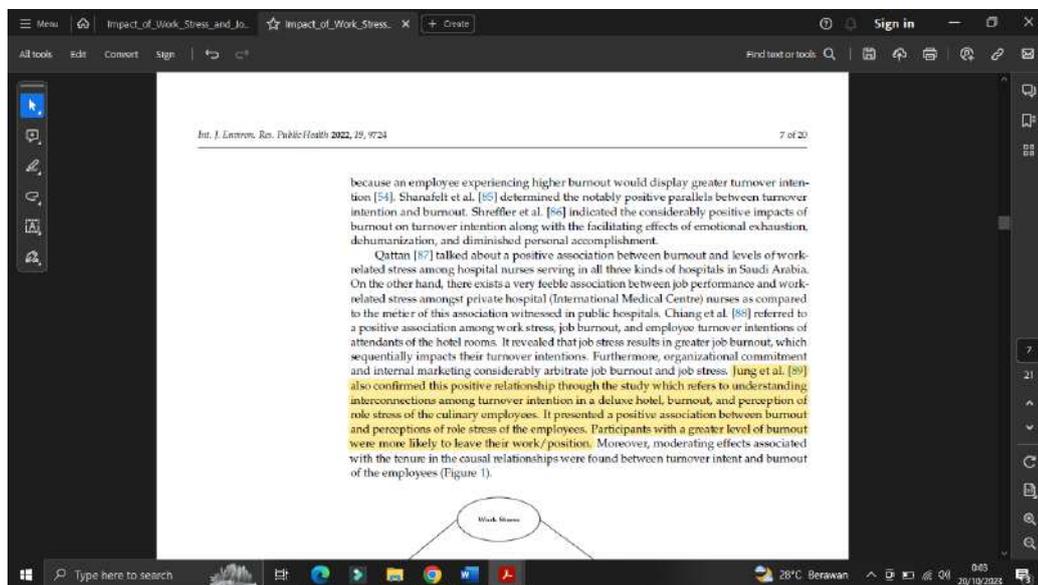
## Hubungan antar variabel Kelelahan kerja, stres kerja dan Niat Berpindah Shreffler et al. (2012) dalam Salama *et al.* (2022:7)



## Hubungan antar variabel Kelelahan kerja, stres kerja dan Niat Berpindah Menurut Chiang *et al* (2017) dalam Salama *et al* (2022:7)



## Hubungan antar variabel Kelelahan kerja, stres kerja dan Niat Berpindah Jung *et al.* (2017) dalam Salama *et al.* (2022:7)



## Menurut Sugiyono (2019:16-17)

Many labels have been used to distinguish between traditional research methods and these new methods: positivistic versus postpositivistic research, scientific versus artistic, research confirmatory versus discovery-oriented research, quantitative versus interpretive research, quantitative versus qualitative research. The quantitative-qualitative distinction soon went widely used. Both quantitative researchers and qualitative researchers go about inquiry in different ways.

Metode kuantitatif dan kualitatif sering dipasangkan dengan nama metode yang tradisional, dan metode baru; metode positivistik dan metode postpositivistik; metode *scientific* dan metode artistik, metode konfirmasi dan temuan; serta kuantitatif dan interpretif. Jadi metode kuantitatif sering dinamakan metode tradisional, positivistik, *scientific* dan metode *discovery*. Selanjutnya metode kualitatif sering dinamakan sebagai metode baru, postpositivistik, artistik, dan *interpretive research*.

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkret/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai ipitek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpolo), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Untuk selanjutnya dalam buku ini kedua metode itu disebut metode kuantitatif dan kualitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Masalah tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Filsafat postpositivisme sering juga disebut sebagai paradigma interpretif dan konstruktif, yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*). Penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah. Obyek yang alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut. Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau human instrument, yaitu peneliti itu sendiri. Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap situasi sosial yang diteliti, maka teknik pengumpulan data bersifat triangulasi, yaitu

## Menurut Sugiyono (2019:9)

## Menurut Sugiyono (2019:64)

bia berupa data hasil penelitian yang telah lalu yang dilakukan peneliti sendiri atau orang lain. Data lapangan atau lapangan sering disebut data primer, dan data dokumentasi disebut data sekunder.

Bila dilihat dari pemilihan data, data hasil penelitian lapangan maupun dokumentasi dapat dibagi menjadi data internal dan data eksternal. Data internal adalah data hasil penelitian yang berasal dari berbagai sendiri dan data eksternal adalah data hasil penelitian yang berasal dari luar lembaga/nya sendiri. Data internal maupun eksternal bila dilihat dari segi waktunya dapat berupa data yang berbentuk *time series*, *cross sectional* dan gabungan.

Data yang berbentuk *time series* adalah data yang dikumpulkan beberapa kali dalam interval waktu yang relatif sama, menggunakan instrumen yang sama dan obyek yang sama. Pada penelitian eksperimen yang menggunakan desain *time series* akan menghasilkan data yang berbentuk *time series*. Data *cross sectional* adalah data yang dikumpulkan dari obyek yang sama atau berbeda dengan instrumen yang sama atau berbeda dalam interval waktu yang tidak sama. Data gabungan adalah gabungan antara data yang berbentuk *time series* dan *cross sectional*.

Data yang berbentuk *time series*, *cross sectional* atau gabungan keduanya, bisa dilihat dari segi jenisnya dapat berupa data kualitatif, kuantitatif dan gabungan. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gambar, tebak, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*coding*.

Data kualitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: data kuantitatif empiris dan data kualitatif bermakna. Data kualitatif empiris adalah data sebagaimana adanya (tidak diberi makna). Peneliti melihat seseorang pegawai memakai baju merah, atau baju hitam lalu dilaporkan sebagaimana adanya. Data kualitatif bermakna adalah data dibalik fakta yang tampak. Seseorang memakai baju hitam dapat diberi makna bermakna-makna, misalnya sedang pulang dari takziah, merupakan seorang anggota kelompok tertentu, atau karena kesenangannya memakai baju hitam. Penelitian kualitatif yang lebih mendalam banyak berkaitan dengan data kualitatif yang bermakna, oleh karena itu peneliti kualitatif harus mampu mendeskripsikan atau membuat interpretasi terhadap fakta-fakta yang diperoleh di lapangan secara empiris.

of explanation). Bentuk masalah dapat dikomploitkan ke dalam bentuk masalah deskriptif, komparatif dan kualitatif.

### a. Rumusan masalah Deskriptif

Rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berlandaskan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Penelitian semacam ini untuk selanjutnya dinamakan penelitian deskriptif.

### Contoh rumusan masalah deskriptif:

- 1) Seberapa baik kinerja Kabinet Besar?
- 2) Bagaimana sikap masyarakat terhadap pergumuan tinggi negeri Berbadan Hukam?
- 3) Seberapa tinggi efektivitas kebijakan mobil berpenumpang tiga di Jakarta?
- 4) Seberapa tinggi tingkat kepuasan dan apresiasi masyarakat terhadap pelayanan pemerintah daerah di bidang kesehatan?

Dari beberapa contoh di atas terlihat bahwa setiap pertanyaan penelitian berlandaskan dengan satu variabel atau lebih secara mandiri (bandingkan dengan masalah komparatif dan asosiatif).

Peneliti yang berminat mengetahui kinerja Kabinet Goteng Roy, sikap masyarakat terhadap pergumuan tinggi berbadan hukam, efektivitas kebijakan mobil berpenumpang tiga, tingkat kepuasan dan apresiasi masyarakat terhadap pelayanan pemerintah di bidang kesehatan adalah contoh penelitian deskriptif.

### b. Rumusan Masalah Komparatif

Rumusan komparatif adalah rumusan masalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda. Contoh Rumusan masalahnya adalah sebagai berikut.

- 1) Adakah perbedaan produktivitas kerja antara Pegawai Negeri BUMN dan swasta? (satu variabel pada 3 sampel).
- 2) Adakah kesamaan cara pemrosesan antara perusahaan A dan B?

Menurut Sugiyono (2019:69)

Menurut Sugiyono (2019:70)

a. Variabel Independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas atau variabel kontrol. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

b. Variabel Dependen: sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Gambar 2.2. Contoh Hubungan Variabel Independen-Dependen

c. Variabel Moderator: adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan melemahkan) hubungan antar variabel independen dengan dependen. Variabel disebut juga sebagai variabel independen ke dua.

Gambar 2.3a. Contoh Hubungan Variabel Independen-Moderator-Dependen

Membangun perilaku suami dan istri akan semakin baik (kuat) kalau mempunyai anak, dan akan semakin renggang kalau ada pihak ke tiga ikut mencampuri. Di sisi anak adalah sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan, dan pihak ke tiga adalah sebagai variabel moderator yang memperlemah hubungan. Hubungan motivasi dan produktivitas kerja akan semakin kuat bila peranan pemimpin dalam menciptakan iklim kerja sangat baik, dan hubungan semakin rendah bila peranan pemimpin kurang baik dalam menciptakan iklim kerja.

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D 69

Gambar 2.3b. Contoh Hubungan Variabel Independen-Moderator-Dependen

d. Variabel intervening: dalam hal ini Turkman (1988) menyatakan "An intervening variable is that factor that theoretically affect the observed phenomenon but cannot be seen, measure, or manipulate". Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Pada contoh berikut dikemukakan bahwa tinggi rendahnya penghasilan akan mempengaruhi secara tidak langsung terhadap harapan hidup (panjang pendeknya umur). Dalam hal ini ada variabel antaranya, yaitu yang berupa gaya hidup seseorang. Antara variabel penghasilan dengan gaya hidup, terdapat variabel moderator, yaitu budaya lingkungan tempat tinggal.

Gambar 2.3. Contoh Hubungan Variabel Independen-Moderator-Intervening-Dependen

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D 70

Menurut Sugiyono (2019:146)

Menurut Sugiyono (2019:147)

sebagai instrumen untuk mengukur panjang dibuat dengan skala mm, dan akan menghasilkan data kuantitatif panjang dengan satuan mm.

Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Misalnya berat emas 19 gram, berat besi 100 kg, suhu badan orang yang sehat 37° Celsius, IQ seseorang 150. Selanjutnya dalam pengukuran sikap, sikap sekelompok orang akan diketahui termasuk gradasi mana dari suatu skala sikap. Macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dari skala pengukuran ini akan diperoleh data nominal, ordinal, interval dan rasio (hal ini telah diberikan pada bab 1).

Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian Administrasi, Pendidikan dan Sosial antara lain adalah:

1. Skala Likert
2. Skala Guttman
3. Rating Scale
4. Semantik Diferensial

Ke lima jenis skala tersebut bisa digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data interval, atau rasio. Hal ini akan tergantung pada bidang yang akan diukur.

1. Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D 146

a. Sangat Setuju  
b. Setuju  
c. Ragu-ragu  
d. Tidak setuju  
e. Sangat tidak setuju

a. Selalu  
b. Sering  
c. Kadang-kadang  
d. Tidak pernah

a. Sangat positif  
b. Positif  
c. Negatif  
d. Sangat negatif

a. Sangat baik  
b. Baik  
c. Tidak baik  
d. Sangat tidak baik

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

a. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5  
b. Setuju/sering/positif diberi skor 4  
c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3  
d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2  
e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/diberi skor 1

Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda.

a. Contoh Bentuk Checklist:

Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
1.	Prosedur kerja yang baru itu akan segera diterapkan di perusahaan anda.		√			
2.	.....					

SS = Sangat Setuju diberi skor 5  
ST = Setuju diberi skor 4  
RG = Ragu-ragu diberi skor 3  
TS = Tidak Setuju diberi skor 2  
STS = Tidak Setuju diberi skor 1

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D 147

Menurut Sugiyono (2019:156)

Menurut Sugiyono (2019:126)

**TABEL 6.3**  
**RANGKAIAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI**  
**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Rank No	Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
1	latar belakang pendidikan formal
2	dorongan keluarga
3	training sebelum bekerja
4	magang sebelum bekerja
5	bakat seseorang
6	pengawasan atasan
7	peranan pemimpin
8	gaji bulanan
9	uang lembur
10	pembinaan karier
11	pelempaan tenasi minat
12	hubungan dengan teman kerja
13	hubungan dengan pemimpin
14	kejelasan apa yang dikerjakan
15	keaktifitas
16	kebersihan ruangan
17	cahaya ruangan
18	sirkulasi udara
19	waktu istirahat
20	alat-alat kerja
21	keehatan kerja
22	harapan karyawan yang dipenuhi
23	disiplin kerja

**B. Instrumen Penelitian**

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian (Emory, 1985).

Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

156 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*

**BAB 5**  
**POPULASI DAN SAMPEL**

**A. Populasi**

Tertang populasi, Corper, Donald, R; Schindler, Pamela S; 2003 menyatakan bahwa "Population is the total collection of elements about which we wish to make some inference...A population element is the subject on which the measurement is being taken. It is the unit of study". Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan ditukur, yang merupakan unit yang diteliti.

Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Misalnya, jika melakukan penelitian di perusahaan X, maka perusahaan X ini merupakan populasi. Perusahaan X mempunyai sejumlah orang/subyek dan obyek yang lain. Hal ini berarti populasi dalam arti jumlah/kuantitas. Tetapi perusahaan X juga mempunyai karakteristik orang-orangnya, misalnya motivasi kerjanya, disiplin kerjanya, kepemimpinanya, iklim organisasinya dan lain-lain, dan juga mempunyai karakteristik obyek yang lain, misalnya kebijakan, prosedur kerja, tata ruang, produk dan jasa yang dihasilkan dan lain-lain. Yang terakhir berarti populasi dalam arti karakteristik.

Menurut Sugiyono (2019:127)

Menurut Sugiyono (2019:144)

Satu orang pun dapat digunakan sebagai populasi, karena satu orang itu mempunyai berbagai karakteristik, misalnya gaya bicaranya, disiplin pribadi, hob, cara bergaul, kepercayaannya dan lain-lain. Misalnya akan melakukan penelitian tentang kepemimpinan presiden Y maka kepemimpinan itu merupakan sampel dari semua karakteristik yang dimiliki orang tersebut.

Dalam bidang kedokteran, satu orang sering bertindak sebagai populasi. Darah yang ada pada setiap orang adalah populasi, kalau akan diperiksa cukup diambil sebagian darah yang berupa sampel. Data yang diteliti dari sampel tersebut selanjutnya diberlakukan ke seluruh data yang dimiliki orang tersebut.

**B. Sampel**

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Bila sampel tidak representatif, maka ibarat empat orang yang ditutup mata disuruh menyimpulkan karakteristik gajah. Lihat gambar 5.1.

Berdasarkan gambar 5.1 terlihat bahwa, orang pertama memegang telinga gajah, maka ia menyimpulkan gajah itu seperti kipas. Orang kedua memegang badan gajah, maka ia menyimpulkan gajah itu seperti tembok besar. Orang ke tiga memegang ekornya, maka ia menyimpulkan gajah itu kecil seperti seutas tali. Orang ke empat memegang kaki gajah, maka ia menyimpulkan gajah seperti sebatang pohon. Orang kelima, memegang belalai gajah, maka gajah itu disimpulkan seperti pipa.

Bagitulah kalau sampel yang dipilih tidak representatif, maka ibarat 5 orang yang ditutup matanya memegang gajah, mereka tidak mampu memilih sampel yang representatif, sehingga membuat kesimpulan yang salah tentang gajah.

127 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*

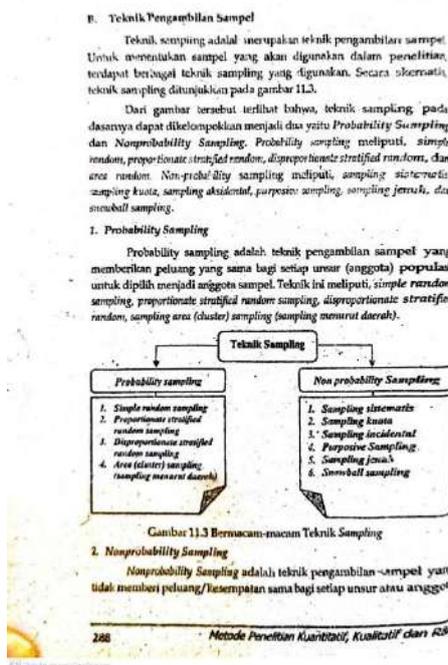
1/1000. Dengan demikian cara pengambilannya bila nomor satu telah diambil, maka perlu dikembalikan lagi, kalau tidak dikembalikan pekuangnya menjadi tidak sama lagi. Misalnya nomor pertama tidak dikembalikan lagi maka peluang berikutnya menjadi  $1 / (1000 - 1) = 1/999$ . Peluang akan semakin besar bila yang telah diambil tidak dikembalikan. Bila yang telah diambil keluar lagi, dianggap tidak sah dan dikembalikan lagi.

Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* (1982:253) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut ini.

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independent + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 5 = 50$ .
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara  $10 \sqrt{d/20}$ .

Menurut Sugiyono (2019:288)

Menurut Sugiyono (2019:175)



Menurut Sugiyono (2019:176)

Menurut Sugiyono (2019:206)

dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak reliabel/konsisten.

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel. Hal ini masih akan dipengaruhi oleh kondisi obyek yang diteliti, dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu peneliti harus mampu mengendalikan obyek yang diteliti dan meningkatkan kemampuan dan menggunakan instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti.

Instrumen-instrumen dalam ilmu alam, misalnya meteran, termometer, timbangan, biasanya telah diuji validitasnya dan reliabilitasnya (kecuali instrumen yang sudah rusak dan palsu). Instrumen-instrumen itu dapat dipercaya validitas dan reliabilitasnya karena sebelum instrumen itu digunakan/dibersihkan dari pabrik telah diuji validitas dan reliabilitasnya/ditara.

Instrumen-instrumen dalam ilmu sosial sudah ada yang baku (*standar*), karena telah teruji validitas dan reliabilitasnya, tetapi banyak juga yang belum baku bahkan belum ada. Untuk itu maka peneliti harus mampu menyusun sendiri instrumen pada setiap penelitian dan menguji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang tidak teruji validitas dan reliabilitasnya bila digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya.

Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Meteran yang putus di bagian ujungnya, bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama (*reliabel*) tetapi selalu tidak valid. Hal ini disebabkan karena instrumen (*meteran*) tersebut rusak. Penjual jamu berbicara di mana-mana

176 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D

Dari tiga bentuk instrumen (bentuk, jilidan ganda untuk instrumen gaya kepemimpinan checklist, untuk instrumen situasi kepemimpinan dan rating scale untuk instrumen iklim kerja organisasi) tersebut maka pembaca dapat membayangkan mana yang lebih komunikatif. Tiga instrumen tersebut dapat dibuat dalam bentuk yang sama, misalnya pilihan ganda semua, *rating scale semua, atau checklist semua*.

Bentuk-bentuk instrumen mana yang akan dipilih tergantung beberapa faktor, diantaranya adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan. Bisa akan menggunakan angket, maka bentuk pilihan ganda lebih komunikatif, tetapi tidak benar-benar, dan instrumen menjadi tebal sehingga responden malas untuk menjawabnya. Bentuk checklist, dan *rating scale* dapat digunakan sebagai pedoman observasi maupun wawancara. Kapan ketiga metode pengumpulan data ini digunakan?

1. Angket : digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik, dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia
2. Observasi : digunakan bila obyek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil.
3. Wawancara : digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.
4. Gabungan : digunakan bila ingin mendapatkan data yang lengkap, akurat dan konsisten

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Kalau dalam obyek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul memberikan data berwarna putih maka hasil penelitian tidak valid. Selanjutnya hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam obyek kemarin berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. *Valid berarti instrumen tersebut*

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D 175

**BAB 8**

**ANALISIS DATA**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, membandingkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak memusnahkan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

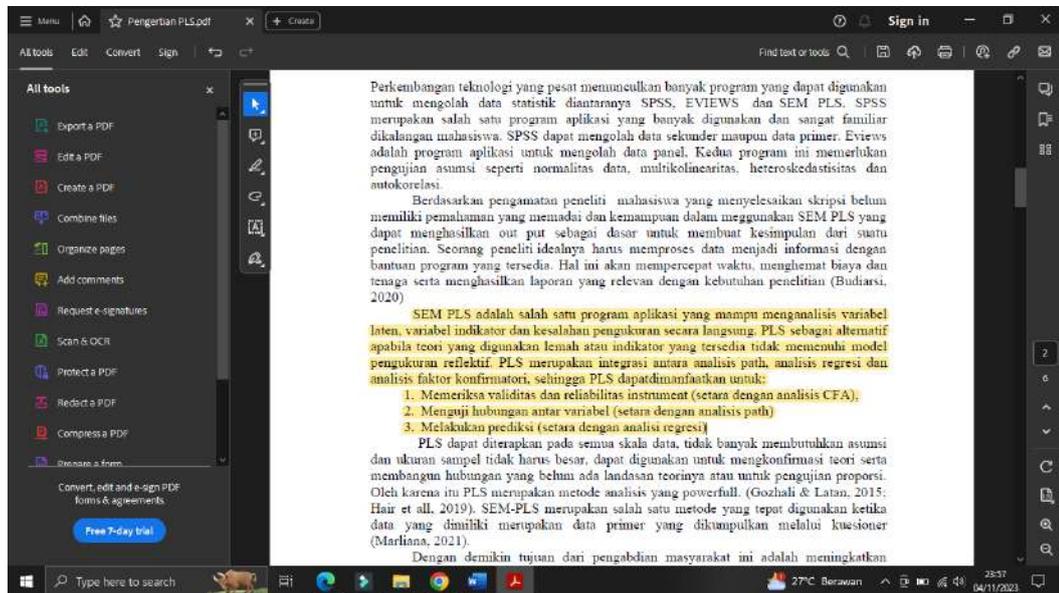
Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat beberapa dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu *statistik deskriptif*, dan *statistik inferensial*. Statistik inferensial meliputi *statistik parametris* dan *statistik non-parametris*. Lihat gambar 8.1. Contoh-contoh penggunaan statistik untuk pengujian hipotesis secara lengkap diberikan pada bab berikut.

A. Statistik Deskriptif dan Inferensial

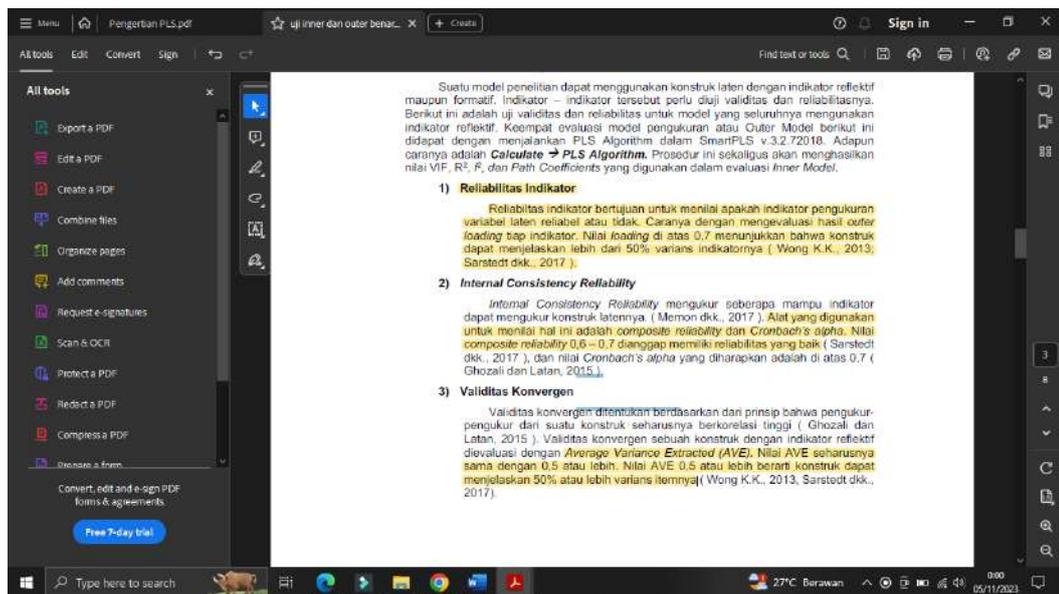
Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Statistik deskriptif dapat

206 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D

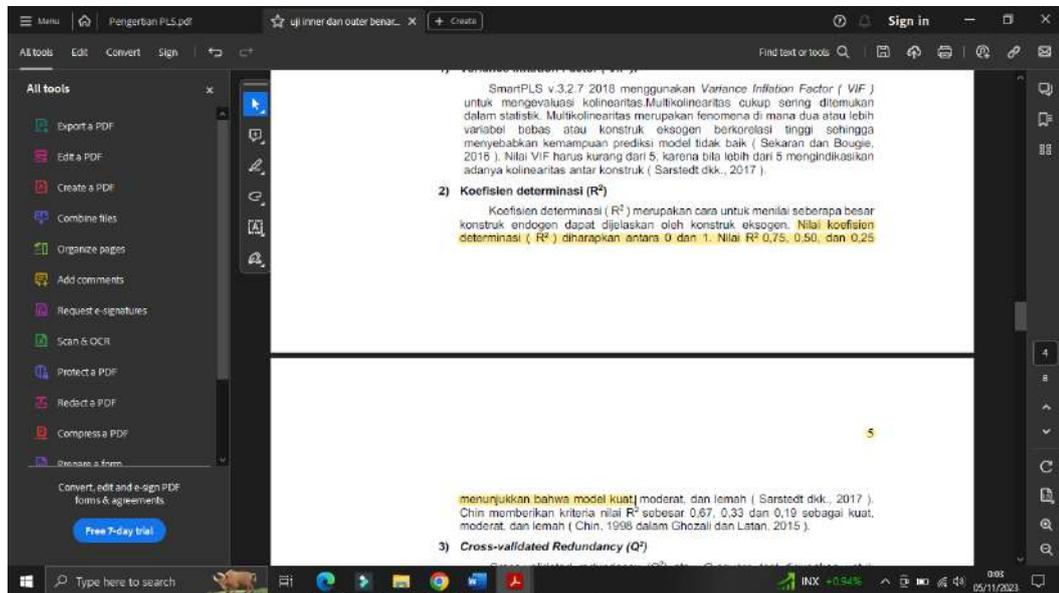
Menurut Raza *et al* (2023:162)



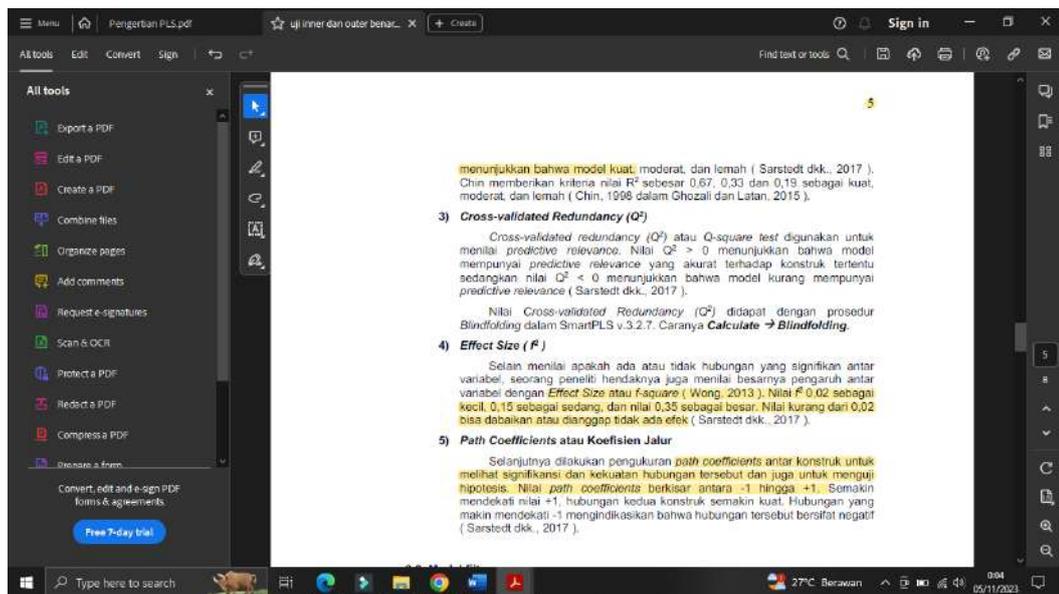
Menurut Furadantin (2018:3)



## Menurut Furadantin (2018:4)



## Menurut Furadantin (2018:5)



Menurut Ghozali & Henky Latan (2019)

**PARTIAL LEAST SQUARES**

**5.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Cara yang sering digunakan oleh peneliti di bidang SEM untuk melakukan pengukuran model melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (Multi-Trait-Multi-Method) dengan menguji validitas convergent dan discriminant (Campbell dan Fiske 1959). Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas convergent indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6 - 0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0.5 - 0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998).

Lebih lanjut validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas discriminant adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas discriminant yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981).

Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) var F}{(\sum \lambda_i^2) var F + \sum \sigma_{\epsilon_i}}$$

Dimana:  
 $\lambda_i$  adalah *factor loading*  
 F adalah *factor variance*  
 $\epsilon_i$  adalah *error variance*

**PARTIAL LEAST SQUARES**

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's Alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq q} cor(x_{pq}, x_{pq})}{P_q + \sum_{p \neq q} cor(x_{pq}, x_{pq})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

Dimana:  
 $P_q$  adalah jumlah indikator atau manifest variabel  
 $q$  adalah blok indikator

Dibandingkan dengan *cronbach alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan ekuivalen antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot yang sama. Sehingga, *cronbach alpha* lebih cenderung *under estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat (Chin 1998, 2010b). Jadi, AVE dan *composite reliability* sebagai ukuran internal konsistensi hanya dapat digunakan untuk konstruk dengan indikator reflektif (Mode A). Ringkasan *rule of thumb* uji reliabilitas konstruk dengan indikator reflektif dapat dilihat pada tabel 5.1. di bawah ini:

**Tabel 5.1. Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran (Mode A)**

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Convergent	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 0.70 untuk Confirmatory Research</li> <li>&gt; 0.60 untuk Exploratory Research</li> </ul>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 0.50 untuk Confirmatory maupun Exploratory Research</li> </ul>

**PARTIAL LEAST SQUARES**

	Communality	
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 0.70 untuk Confirmatory Research</li> <li>&gt; 0.60 masih dapat diterima untuk Exploratory Research</li> </ul>
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 0.70 untuk Confirmatory Research</li> <li>0.60 - 0.70 masih dapat diterima untuk Exploratory Research</li> </ul>

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Chin (2010b), Hair et al. (2011), Hair et al (2012)

Seperti yang sudah dijelaskan di awal jika konstruk berbentuk formatif (mode B), maka evaluasi model pengukuran dilakukan dengan melihat signifikansi *weight*-nya. Sehingga uji validitas dan reliabilitas konstruk tidak diperlukan. Untuk memperoleh signifikansi *weight* harus melalui prosedur resampling (jackknifing atau bootstrapping). Selain itu uji multikolinieritas untuk konstruk formatif tidak diperlukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan lawannya *Tolerance*. Jika didapat nilai signifikansi *weight T-statistics* > 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa indikator konstruk (mode B) adalah valid. Untuk nilai VIF direkomendasikan < 10 atau < 5 dan nilai *Tolerance* > 0.10 atau > 0.20. Ringkasan *rule of thumb* evaluasi model pengukuran (mode B) dapat dilihat pada tabel 5.2. di bawah ini:

**PARTIAL LEAST SQUARES**

**Tabel 5.2. Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran (Mode B)**

Kriteria	Rule of Thumb
<i>Signifikansi Weight</i>	> 1.65 (significance level = 10 %), > 1.96 (significance level = 5 %), dan > 2.58 (significance level = 1 %).
<i>Multicollinearity</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VIF &lt; 10 atau &lt; 5</li> <li>Tolerance &gt; 0.10 atau &gt; 0.20</li> </ul>

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Hair et al. (2011), Henseler et al. (2009)

**5.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Dalam menilai model struktural dengan PLS, kita mulai dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada OLS regresi. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasil dari PLS R-Squares merepresentasi jumlah variansi dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Pengaruh besarnya  $f^2$  dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

Dimana:  
 $R^2_{included}$  dan  $R^2_{excluded}$  adalah R-Squares dari variabel laten endogen ketika prediktor variabel laten digunakan atau dikeluarkan di dalam persamaan struktural. Nilai  $f^2$  0.02, 0.15 dan 0.35 sama dengan yang direkomendasikan Cohen (1988) untuk definisi operasional regresi berganda. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level struktural (Chin 1998; 2010b). Jika kita ingin mengetahui prediktor dari konstruk endogen dapat digunakan *baseline model* dalam

Menurut Ghozali & Henky Latan (2019)

Tabel 5.3. Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin 1998) 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair et al. 2011)
<i>Effect Size f<sup>2</sup></i>	0.02, 0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
<i>Q<sup>2</sup> predictive relevance</i>	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>
<i>q<sup>2</sup> predictive relevance</i>	0.02, 0.15 dan 0.35 (lemah, moderate dan kuat)
<i>Signifikansi (two-tailed)</i>	t-value 1.65 (significance level = 10 %), 1.96 (significance level = 5 %), dan 2.58 (significance level = 1 %).

Sumber: diadopsi dari Chin (1998), Chin (2010b), Hair et al. (2011), Hair et al (2012)

### 5.3. Quality Indexes

PLS path modeling dapat juga mengidentifikasi kriteria *global optimization* untuk mengetahui *goodness of fit* model sama seperti CB-SEM. Seperti yang diketahui PLS sangat kuat untuk orientasi prediksi. Jadi, validasi model lebih difokuskan untuk model prediksi. Menurut struktur PLS-PM setiap bagian dari model membutuhkan validasi model pengukuran, model struktural dan keseluruhan model. Untuk PLS path modeling menyediakan tiga ukuran fit indexes yang berbeda yaitu *communality index*, *redundancy index* dan *Goodness of Fit (GoF)* index.

Untuk setiap *q*-th blok dalam model dengan lebih dari satu manifest variabel, kualitas dari model pengukuran dapat diuji dengan *communality index* dengan rumus:

Menurut (Ghozali & Henky Latan, 2015:80)

<i>Signifikansi (two-tailed)</i>	t-value 1.65 (significance level = 10 %), 1.96 (significance level = 5 %), dan 2.58 (significance level = 1 %).
----------------------------------	---

## Bukti Pengisian Kuesioner



Lampiran 24: Jadwal Penulisan Skripsi

KETERANGAN	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penulisan Skripsi	■	■	■	■	■															
Presentasi Skripsi						■														
Revisi Bab 1-3							■	■												
Pengumpulan Data									■	■	■	■	■							
Analisis Data													■	■						
Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
Penyerahan Skripsi																	■	■		

Lampiran 25 : Surat Pernyataan Bebas Plagiasi

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yopie Pujianto  
Alamat : Krukah Lama V / 2A, Surabaya  
NIM : 2020210429  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Sarjana

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**DAMPAK STRES KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP NIAT  
BERPINDAH KARYAWAN MILLENNIAL DI MALANG**

Adalah benar-benar merupakan karya saya sendiri dan bukan jiplakan (plagiat) dari karya ilmiah orang lain serta bukan hasil dibuatkan oleh orang/pihak lain. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tersebut tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi beserta segala hal yang terkait dengan skripsi tersebut.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 02 Mei 2024

Yang Menyatakan,

  
10000  
METAL  
TEMPER  
5DAKX83974.S18  
Yopie Pujianto

Lampiran 26 : Berita Acara Perbaikan Proposal

11/11/23, 6:14 PM

E-Education

QP-ACD-12/F3



**Yayasan Perhimpunan Bank Bank Umum Swasta Jawa Timur**  
**Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya**  
 Jalan Wonorejo Utara 16 Rungkut Surabaya, Telp. (031)5947151 - 52 / Fax.  
 (031)5935937

**BERITA ACARA PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : YOPIE PUJIANTO  
 N I M : 2020210429  
 Program Pendidikan : S1 Manajemen  
 Hari, tanggal : Rabu,

No.	Halaman	ACC Penguji
1	1. tambahkan arah pada perumusan masalah .... positif .... tujuan penelitian .... hipotesis ✓ 2. indikator dipisahkan konflik peran dan ambiguity .... cek definisi dari masing masing indikator ✓ 3. satu item hanya untuk menanyaka satu hal saja .... kalau berbeda jadikan dua item 4. inner outer model silahkan ditambahkan ✓	 EMMA YULIANTI
2	1. bab 1 spasi masih 1.5 perbaiki lihat buku pedoman 2. lihat buku pedoman cra penulisan kutipan .... periksa semua dan perbaiki 3. gunakan rujukan untuk menuliskan fenomena di latar belakang 4. peniulisan kerangka tidak sesuai buku pedoman .... perbaiki 5. indikator stress kerja yang dimasukkan adalah item ... perbaiki dan sesuaikan jurnal yang dirujuk (ambiguitas peran & konflik perasn) 6. indikator kelelahan kerja perbaiki sesuai jurnal yang dirujuk 7. indikator kelelahan kerja perbaiki sesuai jurnal yang dirujuk 8. kerangka penelitian rubah gambar anda dengan sistematika X yang kir, Z yang ditengah dan Y di kanan 9. gunakan istilah indogen & eksogen 10. indikator niat berpindah perbaiki sesuai jurnal yang dirujuk 11. kisi kisi kuesioner perbaiki 12. tabel goodness of fit, inner outer model belum ada .... tambahkan 13. identitas responden ..... [perbaiki yang open menjadi closed 14. isi kiuesioner sesuai kisi kisi yang diperbaiki	 TJAHJANI PRAWITOWATI 28/11/23

Perubahan Judul : ~~ADA~~ / TIDAK ADA \*)

Judul Baru :

Mengetahui,  
 Dosen Pembimbing

Tim Penguji,  
 Sekretaris

Drs. Ec. HARRY WIDYANTORO, M.Si.

Drs. Ec. HARRY WIDYANTORO, M.Si.

Lampiran 27 : Berita Acara Perbaikan Skripsi

2/27/24, 2:03 PM

:: E-Education ::

QP-ACD-12/F3



**Yayasan Perhimpunan Bank Bank Umum Swasta Jawa Timur**  
**Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya**  
Jalan Wonorejo Utara 16 Rungkut Surabaya, Telp. (031)5947151 - 52 / Fax.  
(031)5935937

**DAFTAR PERBAIKAN SKRIPSI**

Ujian ke - 1

Nama : YOPIE PUJIANTO  
N I M : 2020210429  
Program Pendidikan : S1 Manajemen  
Hari, tanggal : Rabu, 21 Februari 2024

No.	Halaman	ACC Penguji
1	LAILA SALEH PERBAIKI SESUAI MASUKAN PENGUJI	3/2024 LAILA SALEH MARTA
2	NURCHOLIS PERBAIKI SESUAI MASUKAN PENGUJI	NURCHOLIS SETIAWAN

Perubahan Judul : ADA / TIDAK ADA \*)

Judul Baru : \_\_\_\_\_

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

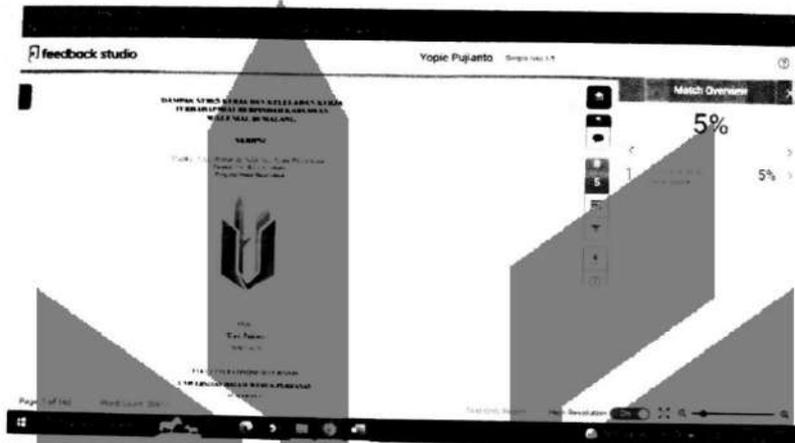
Drs. Ec. HARRY WIDYANTORO, M.Si.

Tim Penguji,  
Sekretaris

Drs. Ec. HARRY WIDYANTORO, M.Si.

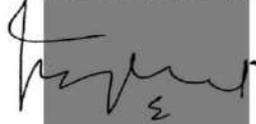
Lampiran 28 : Hasil Cek Turnitin

Lampiran 4 : Hasil Cek Turnitin



Disetujui dan diterima baik oleh :

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen  
Tanggal : 13 Februari 2024

  
Dr. Emma Yulianti, SE., MM.  
NIDN: 0701076802

Dosen Pembimbing  
Tanggal : 13 Februari 2024

  
Drs. Ec. Harry Widyantoro, M.Si.  
NIDN: 0718026802