

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN STRES KERJA DAN *INTENTION TO LEAVE*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada Karyawan Super Dazzle Gejayan)

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

(S1) Ilmu Administrasi Bisnis



Disusun Oleh :

Riska Anggraeni

NIM : 152219159

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Riska Anggraeni

NIM : 152210159

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerjaan Dengan Stres Kerja dan *Intention to Leave* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Super Dazzle Gejayan)

Telah diajukan dan lulus pada :

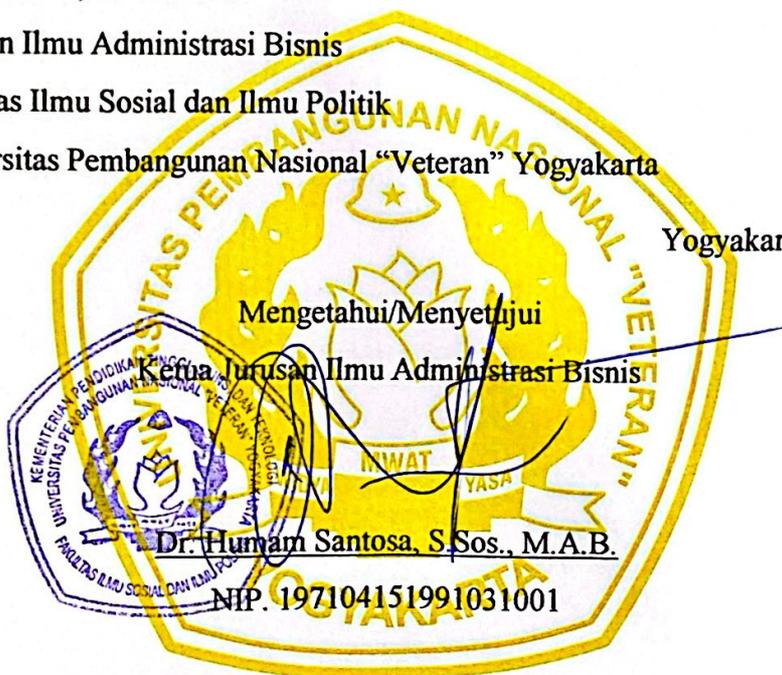
Hari/Tanggal : Jum'at, 23 Mei 2025

Tempat : Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Yogyakarta, 23 Mei 2025



Dosen Pembimbing/Penguji

Tanda Tangan

1. Dosen Pembimbing
Dr. Meilan Sugiarto, S.Sos, M.Si
NIP. 197005232021211002
2. Ketua Sidang
Drs. Indro Herry Mulyanto, M.Si
NIP. 196409151994031001
3. Penguji Ahli 1
Dr. Hastho Joko Nur Utomo, S.Sos., M.Si
NIP. 1972051120212110004
4. Penguji Ahli II
Dr. Sadeli, S.Sos, M.Si
NIP. 197007062021211004

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang saya mengerjakan dan menyelesaikan naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dengan sumber kutipan secara dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini terdapat bukti unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh Sarjana (S1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Mei 2025

Mahasiswa,

Riska Anggraeni

152210159

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 6)

Hidup bukan untuk saling mendahului
Bayangan yang diciptakan oleh mentari
Ada kar'na matahari bermaksud terpuji
Untukmu, cintai diri sendiri hari ini

(Baskara Putra)

Semua jatuh bangunmu, hal yang biasa
Angan dan pertanyaan, waktu yang menjawabnya
Berikan tenggat waktu, bersedihlah secukupnya
Rayakan perasaanmu sebagai manusia

(Baskara Putra)

Perjalanan yang jauh, Kau bangun untuk bertaruh

(Baskara Putra)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan orang-orang terdekat yang selalu mendukung penulis, dan karya skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Keluarga, yaitu alm. Bapak Warsidi , almh. Mama Mardiyah, Kakak-Kakak semua. Terima kasih atas seluruh dukungan, do'a, dan semangat yang tiada henti diberikan kepada saya. Terkhusus kepada kedua orang tua saya yang sudah tenang disurga, gelar ini saya persembahkan untuk mereka yang sudah tenang di surga-Nya.
2. Support system dan sahabat terbaik saya sejak maba, Azzah Dhifa Pramesti. Terima kasih atas cerita indah dan kebersamaan selama ini, selalu ada dalam segala keadaan susah maupun senang, salah satu orang dan satu satunya orang yang sudah saya anggap seperti keluarga disini. Terima kasih atas waktunya, perhatiannya, canda tawa, dan sudah menjadi pendengar yang baik. Semoga kita bisa terus berhubungan baik bersahabat sampai kapan pun, bertukar cerita, main ketempat yang kita suka,. Do'a terbaik untuk orang baik.
3. Sahabat saya yang selalu membantu saya selama dibangku perkuliahan yaitu Diva Rosiandaru. Terima kasih atas kebaikan dan kepeduliannya. Terima kasih atas waktunya, perhatiannya, canda tawa, dan inisiatifnya. Semoga kita bisa

terus berhubungan baik, bertukar rekomendasi makanan enak, datang ke tempat bagus, dan bersahabat sampai kapan pun. Do'a terbaik untuk orang baik.

4. Sahabat seperjuangan penulis Nevilia Salsabila Haris, Reza Fadilah, Ummu Hani, Chairani Syahra, Atifatur Riskiana, dan Rendo Oblado. Terima kasih telah kebersamai penulis selama di bangku perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan bantuannya selama ini. Terima kasih atas perjalanan indah beserta lika likunya dalam bangku perkuliahan yang tak akan pernah terlupakan. Semoga sukses dan bahagia selalu.
5. Sahabat di luar jurusan, Tata, Aga, Reza, Tirta. Terima kasih sudah membuat cerita indah. Terima kasih sudah berjuang bareng disemester akhir dan terima kasih dukungannya. Semoga persahabatan ini tetap terjalin dengan baik meskipun kita memiliki kehidupan masing masing.
6. Teman KKN AB.81.102.GK yang telah kebersamai penulis dalam 1 bulan kegiatan KKN di dusun Sawahan 5, Karangmojo, Gunung Kidul. Selalu ada cerita di setiap harinya yang penuh canda dan tawa. Terimakasih telah memberi kehangatan seperti keluarga dalam setiap kegiatannya. Semoga kebahagiaan dan kesuksesan ada bersama kita.
7. Teman-teman organisasi selama perkuliahan, BEM FISIP periode 2022 dan BEM KM UPNVY periode 2023, yang telah memberikan kesempatan eksplorasi diri dan pengalaman berharga serta menyenangkan dalam tiap kegiatannya. Sampai jumpa di lain kesempatan dengan cerita cerita baru.

8. Seluruh teman teman jurusan Adminstrasi Bisnis UPN “Vetetran” Yogyakarta yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan hidup selama dalam masa perkuliahan.
9. Dan yang terakhir, untuk diri saya sendiri. Riska Anggraeni, terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Setiap langkah kecil yang telah diambil adalah bagian dari perjalanan, meskipun kadang terasa sulit dan lambat. Terima kasih telah menjadi manusia yang tidak mudah menyerah, selalu ingin berusaha dan terus mencoba, serta selalu percaya pada dirinya sendiri.

ABSTRAK

Riska Anggraeeni, Nomor Induk Mahasiswa 152210159, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja dan *Intention to Leave* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Super Dazzle Gejayan). Dosen Pembimbing Meilan Sugiarto.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja dan *Intention to Leave* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Super Dazzle Gejayan). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Super Dazzle Gejayan. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *non-Probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Data penelitian ini merupakan data primer. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial menggunakan metode *Structural Equation Modelling* atau SEM dengan menggunakan SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *intention to leave* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *intention to leave*.

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik pekerjaan dan *intention to leave* pada karyawan Super Dazzle Gejayan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan supaya bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menjaga tingkat keluar masuk karyawan agar tetap stabil guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta menjaga kontinuitas dan produktivitas operasional.

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan, stress kerja, *intention to leave*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja dan *Intention to Leave* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Super Dazzle Gejayan). Skripsi ini disusun guna memenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga perlu bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca agar menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Dr. Meilan Sugiarto, S.Sos, MSi selaku dosen wali dan dosen pembimbing yang sudah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dengan penuh kesabaran sehingga skripsi dapat selesai dengan baik.
2. Drs. Humam Santosa Utomo. S.Sos, M.AB. selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang memberikan bantuan dan kemudahan selama masa perkuliahan dari awal semester hingga tepat saat ini skripsi sudah selesai.
3. Dosen-dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis selama masa perkuliahan.

4. Seluruh staff Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta terimakasih untuk bantuannya dari segi pelayanan dan informasi yang diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Kritik dan saran penulis harapkan agar penulis dapat memperbaiki diri untuk kedepannya sehingga lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca dan berbagai pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI.....	ii
MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Tinjauan Pustaka	10
1.5.1 Tinjauan Konseptual.....	10
1.5.2 Kajian Empirik	23
1.6 Pengaruh Antar Variabel	37
1.6.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Stres Kerja.....	37
1.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Intention To leave	37
1.6.3 Pengaruh <i>Intention To Leave</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	38
1.6.4 Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	39
1.7 Kerangka Pemikiran.....	39
1.8 Hipotesis.....	41
1.9 Definisi Konseptual dan Operasional.....	43
1.9.1 Definisi Konseptual	43
1.9.2 Definisi Operasional.....	44
1.10 Metode Penelitian.....	46
1.10.1 Tipe Penelitian.....	46

1.10.2	Ruang Lingkup Penelitian	47
1.10.3	Lokasi Penelitian	47
1.10.4	Sumber Data	47
1.10.5	Populasi dan Sampel	48
1.10.6	Teknik <i>Sampling</i>	49
1.10.7	Teknik Pengumpulan Data	49
1.10.8	Teknik Pengukuran Data	50
1.10.9	Uji Validitas dan Rehabilitas	51
1.10.10	Teknik Analisis Data.....	51
1.10.11	Uji Hipotesis.....	53
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		54
2.1	Sejarah Super Dazzle	54
2.2	Visi dan Misi Perusahaan	57
2.2.1	Visi.....	57
2.2.2	Misi.....	57
2.3	Profil Super Dazzle	57
2.4	Struktur Organisasi Perusahaan	58
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN		59
3.1	Uji Instrumen dan Data Penelitian	59
3.1.1	Uji Validitas	59
3.1.2	Uji Reliabilitas.....	62
3.2	Karakteristik Responden	62
3.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
3.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
3.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
3.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	65
3.3	Analisis Data	66
3.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	66
3.3.2	Analisis Statistik Inferensial.....	106
3.3.3	Uji Hipotesis (<i>Bootstrapping</i>)	114
3.4	Pembahasan.....	119

3.4.1	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap Stres Kerja (Z1).....	119
3.4.2	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap <i>Intention to Leave</i> (Z2)	120
3.4.3	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	120
3.4.4	Pengaruh Stres Kerja (Z1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	121
3.4.5	Pengaruh <i>Intention to Leave</i> (Z2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	122
3.4.6	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z1).....	123
3.4.7	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui <i>Intention to Leave</i> (Z2).....	123
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....		125
4.1	Kesimpulan	125
4.2	Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA		129
LAMPIRAN.....		135

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Intention Super Dazzle	4
Tabel 1.2 Tabel Penelitian Terdahulu	28
Tabel 1.3 Uraian Hipotesis.....	42
Tabel 1.4 Skala Likert	50
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan (X)	60
Tabel 3.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Z1)	61
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Intention to Leave (Z2)	61
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 3.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 3.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 3.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	65
Tabel 3.10 Tanggapan perkerjaan saya sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda.	67
Tabel 3.11 Tanggapan saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh hingga melihat hasil akhir	68
Tabel 3.12 Tanggapan pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain	69
Tabel 3.13 Tanggapan pekerjaan yang saya lakukan memiliki kontribusi dan dampak terhadap perusahaan	70
Tabel 3.14 Tanggapan saya mendapatkan kebebasan untuk menunjukkan kemampuan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan	71
Tabel 3.15 Tanggapan saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan.....	73
Tabel 3.16 Tanggapan Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan.	74
Tabel 3.17 Rata-rata tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan	75
Tabel 3.18 Tanggapan Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.....	77
Tabel 3.19 Tanggapan Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.....	78
Tabel 3.20 Tanggapan Saya senantiasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan.	79
Tabel 3.21 Tanggapan Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.	80
Tabel 3.22 Tanggapan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan.....	81

Tabel 3.23	Tanggapan Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal.....	82
Tabel 3.24	Tanggapan Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan.	83
Tabel 3.25	Tanggapan Saya senantiasa mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya guna meningkatkan kinerja.	84
Tabel 3.26	Rata-rata tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel kinerja karyawan	85
Tabel 3.27	Tanggapan Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi.....	88
Tabel 3.28	Tanggapan Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja	89
Tabel 3.29	Tanggapan Saya merasa cepat lelah meskipun beban kerja tidak terlalu berat.....	90
Tabel 3.30	Tanggapan Saya mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan	91
Tabel 3.31	Tanggapan Saya terkadang merasa kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	92
Tabel 3.32	Tanggapan Saya suka menarik diri dari rekan kerja atau menghindari interaksi sosial di tempat kerja	93
Tabel 3.33	Rata-rata tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel stress kerja	94
Tabel 3.34	Tanggapan Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini... 95	95
Tabel 3.35	Tanggapan Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan tantangan yang saya harapkan.	96
Tabel 3.36	Tanggapan Saya merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan ini.	97
Tabel 3.37	Tanggapan Saya sering mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain.....	98
Tabel 3.38	Tanggapan Saya merasa kontribusi saya di tempat kerja kurang dihargai.....	99
Tabel 3.39	Tanggapan Kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan membuat saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini.	100
Tabel 3.40	Tanggapan Saya merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	101
Tabel 3.41	Tanggapan Perubahan dalam kondisi ekonomi membuat saya mempertimbangkan untuk pindah kerja.....	103
Tabel 3.42	Tanggapan Saya merasa lingkungan di luar perusahaan lebih menjanjikan untuk masa depan saya.	104
Tabel 3.43	Rata-rata tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel intention to leave	105

Tabel 3.44 Hasil <i>Convergent Validity</i>	107
Tabel 3.45 Hasil Cross Loading.....	109
Tabel 3.46 Hasil Uji Composite Reliability.....	112
Tabel 3.47 Hasil Uji R Square	113
Tabel 3.48 Hasil Pengujian Hipotesis	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 The Job Characteristick Model	10
Gambar 1.2 Model Colquitt 2019	13
Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 1.4 Model Hipotesis	41
Gambar 1.5 Model Struktural SEM PLS	53
Gambar 2.1 Logo Perusahaan Super Dazzle.....	58
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan	58
Gambar 3.1 Convergent Validity	109
Gambar 3.2 Diagram Jalur Hasil Uji Bootstrapping.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan dan bersaing di pasar. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk karakteristik pekerjaan yang mereka jalani.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dicapai karena dukungan pegawai yang kompeten. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam keberlangsungan perusahaan. Kualitas SDM yang dimiliki menjadi faktor utama yang menentukan kesuksesan perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah faktor utama dalam meraih keunggulan kompetitif organisasi (Colquitt et al., 2019)

Karyawan dengan kinerja yang baik maka produktivitas secara maksimal dapat meningkatkan target yang diharapkan perusahaan agar perusahaan dapat bersaing bahkan bertahan lama (Darmawan et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan serangkaian perilaku karyawan yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Colquitt et al., 2019). Kinerja karyawan bertujuan untuk memperluas suatu keterampilan individu untuk memenuhi tuntutan suatu organisasi setiap manajer harus memiliki tanggung jawab

untuk bekerja dengan karyawan (Mulia et al., 2022). Untuk mencapai kinerja yang baik ada unsur yang sangat penting yaitu sumber daya manusia, walaupun adanya sebuah perencanaan yang telah disusun secara tersusun dengan baik tetapi apabila karyawan yang mengerjakan tidak berkualitas maka perencanaan yang telah disusun akan sia-sia.

Pergantian karyawan dalam sebuah organisasi khususnya toko ritel merupakan masalah yang sangat penting bagi organisasi. Dari sisi organisasi memandang bahwa pergantian karyawan mampu memberikan gambaran mengenai biaya yang harus dikeluarkan oleh sebuah toko ritel dalam hal perekrutan, pelatihan dan kerugian akibat ketidakstabilan formasi tugas akibat kekosongan karyawan terlebih jika karyawan tersebut adalah yang satu-satunya mengerti akan tugas dan tanggung jawab dibidangnya dan paling baik dalam kompetensi sesuai profesinya.

Niat untuk meninggalkan perusahaan adalah reaksi individu terhadap stress yang mendorong mereka berpikir untuk pergi (Alifah & Indiyati, 2023). Menurut Aburumman et al., (2020) *Intention To Leave* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Sedangkan menurut Lukman Cahyadi, (2022) *Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakstabilan internal, penurunan kualitas layanan, dan peningkatan biaya dalam rekrutmen, seleksi, dan pelatihan (Lukman Cahyadi, 2022). Menurut penelitian yang dilakukan Novita & Dewi, (2021) *intention to leave* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan

yang mengalami stress kerja maka kinerjanya dapat menghambat pekerjaan (Triatmaja & Nelwan, 2022).

Menurut penelitian dari Sani Putri & Poerwita Sary, (2020) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa ketika seorang karyawan mengalami peningkatan stres kerja maka akan mengalami penurunan kinerja. Namun berdasarkan penelitian dari Difit & Putra, (2022) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan tidak lepas dari pembahasan suatu perancangan pekerjaan yang mana pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang telah dihasilkan. Beberapa pekerjaan mewajibkan karyawan untuk dapat menggunakan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Devilia et al., 2024). Dalam penelitian Mardi Astutik & Seger Priantono, (2020) mendapati hasil bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian Danny Putra Setiawan & Pahlawansyah Harahap, (2016) mendapati hasil bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dalam penelitian Steyn & Vawda, (2014) mendapati hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Objek lokasi pada penelitian ini adalah karyawan Super Dazzle Gejayan yang beralamat di Jl. Affandi No.20, Soropadan, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Super Dazzle merupakan

perusahaan retail yang menjual barang-barang yang berkaitan dengan aksesoris HP, alat-alat elektronik lainnya, dan peralatan rumah tangga. Toko pertama Dazzle dibuka tanggal 7 Juni 2002 dan berlokasi di jalan Kaliurang KM 4,5 Yogyakarta. Kemudian pada tahun 2004, karena toko dan lahan parkir sudah tidak memadai, maka Dazzle memindahkan tokonya ke lokasi baru yang lebih luas di Jalan Kaliurang KM 5,6.

Peneliti melakukan wawancara dengan *Human Resource Development* pada tanggal 12 November 2024. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, diketahui bahwa rendahnya kinerja karyawan ini muncul dikarenakan tingginya *intention to leave*, tingginya *intention to leave* disebabkan karena banyaknya karyawan yang resign, hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menurun. Tetapi perusahaan tetap berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk mengatasi tingkat turnover.

Berikut merupakan tabel data keluar masuk karyawan Dazzle Gejayan pada bulan Januari 2024 sampai dengan Juni 2024 di outlet Super Dazzle Gejayan.

Tabel 1.1 Data Turnover Intention Super Dazzle

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja Awal	Tenaga Kerja Keluar	Tenaga Kerja Masuk	Jumlah Tenaga Kerja/Akhir	Turnover Rate Per bulan
Januari	57	3	2	56	5,26%
Februari	56	2	2	54	3,57%
Maret	54	10	26	70	18,5%

Lanjutan Tabel 1.1

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja Awal	Tenaga Kerja Keluar	Tenaga Kerja Masuk	Jumlah Tenaga Kerja/Akhir	Turnover Rate Per bulan
April	70	5	8	73	7,14%
Mei	73	1	8	80	1,36%
Juni	80	1	0	79	1,25%
Juli	79	2	5	82	2,53%
Agustus	82	3	4	83	3,66%
September	83	5	7	85	6,02%
Oktober	85	4	3	84	4,71
November	84	3	2	83	3,57%
Desember	83	2	3	84	2,41%

Sumber : Data Super Dazzle Gejayan, 2024

Berdasarkan data *turnover intention* karyawan Super Dazzle Gejayan pada bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Desember 2024 dapat dilihat bagaimana tingkat keluar karyawan setiap bulan terhitung fluktuatif. Berdasarkan data, turnover karyawan Super Dazzle tertinggi pada bulan Maret 2024 yaitu 18,5% dan *turnover intention* dan *turnover intention* karyawan Super Dazzle Gejayan terendah pada bulan Juni 2024 yaitu 1,25%. Tingkat *turnover intention* yang tinggi disebabkan oleh stress kerja yang dirasakan oleh karyawan Super Dazzle Gejayan.

Di lapangan, ditemukan bahwa karyawan umumnya hanya bekerja dalam jangka waktu beberapa bulan. Hal ini disebabkan oleh mayoritas pekerja yang

merupakan mahasiswa aktif. Ketika mereka mulai merasa jenuh atau telah menyelesaikan studi, mereka cenderung mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut dan sebagian besar memilih untuk kembali ke kampung halaman masing-masing.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, terdapat *research gap* penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, sehingga dengan hal itu membuat peneliti tertarik untuk mengkaji dan memperdalam tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja dan *Intention to Leave* sebagai Variabel Intervening. Penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik & Seger Priantono, (2020) dalam penelitiannya mendapati hasil bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian dari Sani Putri & Poerwita Sary, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Difit & Putra, (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Tarviani et al., (2024) dalam penelitiannya menemukan adanya karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Novita & Dewi, (2021) menemukan bahwa *intention to leave* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara karakteristik pekerjaan, *intention to leave*, stress kerja, dan kinerja karyawan. pada penelitian terdahulu masih jarang ditemukan stress kerja dan intention to leave sebagai variabel

intervening untuk melihat mekanisme hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Untuk itu peneliti menggunakan stress kerja dan intention to leave sebagai variabel intervening untuk menjelaskan bagaimana karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini memberikan wawasan lebih mendalam tentang mekanisme yang menghubungkan variabel-variabel tersebut. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis yang signifikan dalam bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan, stress kerja, dan *intention to leave* dengan melalui penelitian yang berjudul **”Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja dan *Intention to Leave* sebagai Variabel Intervening”** (Studi pada Kayawan Super Dazzle Gejayan).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan Super Dazzle Gejayan?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *Intention To Leave* pada karyawan Super Dazzle Gejayan?
3. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Super Dazzle Gejayan?

4. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Super Dazzle Gejayan ?
5. Apakah *Intention To Leave* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Super Dazzle Gejayan?
6. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada karyawan Super Dazzle Gejayan?
7. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Intention to Leave* pada karyawan Super Dazzle Gejayan?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah melihat latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Stres Kerja
2. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap *Intention To Leave*
3. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh signifikan antara *Intention To Leave* terhadap Kinerja Karyawan

6. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening
7. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Intention to Leave* sebagai Variabel Intervening

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Bagi manajer sumber daya manusia terutama Super Dazzle Gejayan, informasi mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja dan *Intention To Leave* Sebagai Variabel Intervening dalam studi kasus pada toko Super Dazzle Gejayan diharapkan dapat membantu perusahaan memahami dampak karakteristik pekerjaan terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat strategi yang lebih baik dalam mengelola stress kerja karyawan dan meningkatkan karakteristik pekerjaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan.

b. Bagi Peneliti

Secara teoritis, penelitian ini memiliki manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang sumber daya manusia. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam meneliti perihal pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

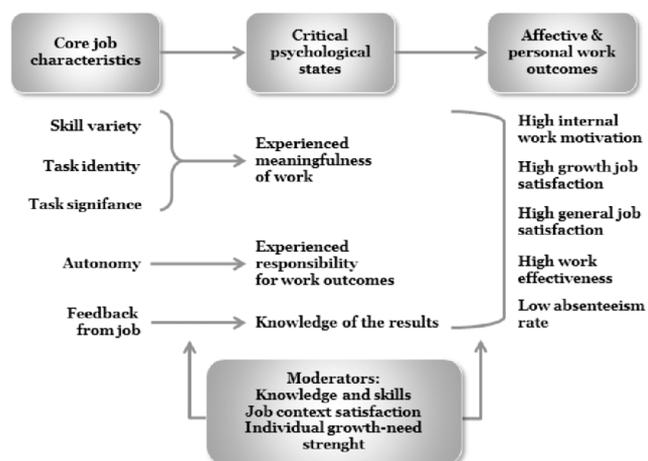
karyawan dengan stress kerja dan intention to leave sebagai variabel intervening serta menjadi acuan untuk para peneliti selanjutnya di masa yang akan datang sehingga nantinya dapat melengkapai hasil dari penelitian ini dan menjadi informasi yang lengkap mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Konseptual

1.5.1.1 *Grand Theory*

Teori *Job Characteristic Model* (JCM) yang dikenalkan oleh Hackman & Oldham, (1976) tentang model karakteristik pekerjaan (*the job characteristic model- JCM*) pada tingkat paling umum didasarkan pada lima dimensi pekerjaan inti atau disebut *five "core" job dimensions* sebagai pemicu tiga keadaan psikologis.



Gambar 1.1 The Job Characteristick Model

Model kerangka diatas mengidentifikasi lima dimensi inti pekerjaan yang memengaruhi tiga kondisi psikologis dan memengaruhi hasil pekerjaan diantaranya:

1. Skill Variety (Keterampilan Variasi)

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan memerlukan berbagai keterampilan dan kemampuan. Pekerjaan yang memiliki variasi keterampilan cenderung lebih memuaskan karena memungkinkan individu untuk menggunakan berbagai kemampuan mereka.

2. Task Identity (Tugas Identitas)

Mengacu pada sejauh mana seorang pekerja dapat melihat hasil akhir dari pekerjaan mereka. Pekerjaan yang memiliki identitas tugas yang jelas memberikan rasa pencapaian yang lebih besar.

3. Task Significance (Tugas Signifikansi)

Mengacu pada dampak pekerjaan terhadap orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Pekerjaan yang dianggap signifikan memberikan rasa tujuan dan makna bagi pekerja.

4. Autonomy (Otonomi)

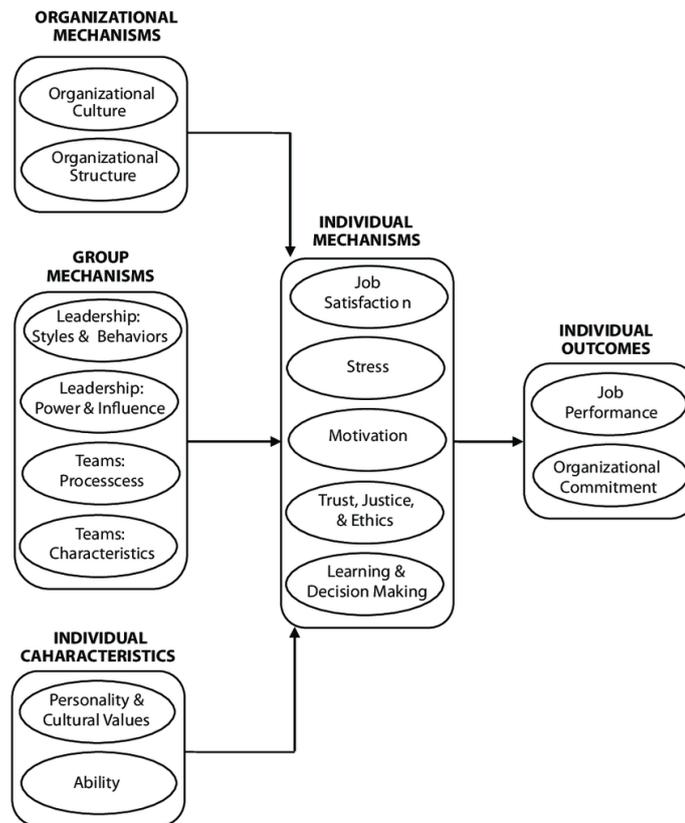
Mengacu pada sejauh mana pekerja memiliki kebebasan, independensi, dan kontrol atas cara mereka melakukan pekerjaan. Otonomi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

5. Feedback (Umpan Balik)

Mengacu pada sejauh mana pekerja menerima informasi tentang kinerja mereka. Umpan balik yang jelas dan tepat waktu membantu pekerja memahami seberapa baik mereka melakukan tugas mereka.

Teori *Job Characteristic Model* (JCM) menjadi landasan penelitian karena teori tersebut menjelaskan bagaimana peran yang saling bertentangan antara karakteristik pekerjaan dan stress kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks karakteristik pekerjaan, teori ini relevan untuk menggambarkan ketegangan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab pribadi, atau sebaliknya, sehingga menciptakan konflik yang berpotensi meningkatkan stress kerja dan pada akhirnya memengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan (*intention to leave*). Dengan menggunakan teori ini, penelitian dapat mengeksplorasi bagaimana karakteristik pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mengurangi stress kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam mempertahankan tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan *grand theory* yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini menggunakan model perilaku organisasi menurut Colquitt et al., (2019) untuk menjelaskan hubungan antara variabel. Perilaku organisasi ini memiliki kerangka yang terdapat dalam buku karangan Colquitt et al., (2019) dengan judul *Organizational Behavior* (Improving Performance and Commitment in the Workplace).



Gambar 1.2 Model Colquitt 2019

Sumber : Colquitt, Jason, LePine, (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin. Sixth edition.

Model tersebut memiliki tiga peran utama dalam perilaku organisasi, yaitu mekanisme organisasi, mekanisme kelompok dan karakteristik individu. Proses mekanisme tersebut berfokus pada pembentukan mekanisme individu yang dipengaruhi oleh tiga faktor sebelumnya. Mekanisme individu ini kemudian berdampak pada hasil individu yang mencakup aspek seperti kinerja dan komitmen karyawan.

Variabel karakteristik pekerjaan pada model Colquitt et al., (2019) termasuk dalam proses *individual charateristics : personality & cultural values*. Kemudian

variabel stress kerja dan *intention to leave* termasuk dalam proses *individual mechanisms*, dan variabel kinerja karyawan termasuk dalam *individual outcomes* pada model tersebut. Proses *individual characteristics* (karakteristik pekerjaan) akan memengaruhi *individual mechanisms* (stres kerja dan *intention to leave*) Sehingga hal tersebut akan berdampak pada *individual outcomes* (kinerja karyawan).

1.5.1.2 Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman & Oldham, (1976) menyatakan setiap inti dari pekerjaan mencakup aspek materi pekerjaan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan rutin maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan dapat lebih produktif memantapkan pekerjaannya.

b. Faktor yang Memengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman & Oldham, (1976) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan, yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan sosial ditempat kerja, termasuk budaya organisasi, desain ruang kerja, dan hubungan antar rekan kerja, dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.

2. Jenis Pekerjaan

Tipe pekerjaan (misalnya, pekerjaan manual, pekerjaan kreatif, pekerjaan administratif) yang akan menentukan karakteristik seperti keterampilan yang diperlukan, lingkungan kerja, dan tingkat tanggung jawab.

3. Kualifikasi dan Keterampilan

Tingkat Pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dan bagaimana karyawan dapat menjalankan tugasnya.

4. Tuntutan Pekerjaan

Beban kerja, tekanan waktu, dan tingkat stres yang dialami karyawan dapat mempengaruhi karakteristik pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

5. Demografi Karyawan

Usia, gender, latar belakang budaya, dan pengalaman kerja sebelumnya dapat mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka.

c. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Colquitt et al., (2019) terdapat beberapa indikator karakteristik pekerjaan yaitu :

1. Karakteristik Pekerjaan Utama

Colquitt tetap mengacu pada lima dimensi JCM yaitu, variasi keterampilan, indentitas tugas, signifikasi tugas, otonomi, dan umpan balik

2. Tuntutan Pekerjaan

Tingkat tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

3. Sumber Daya Pekerjaan

Bantuan dari rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kondisi Psikologis yang Dipengaruhi oleh Karakteristik Pekerjaan

Karyawan merasa bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan tugasnya.

5. Dampak Karakteristik Pekerjaan

Seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

1.5.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap tujuan organisasi (Colquitt et al., 2019).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman et al., 2021) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Sudut pandang psikologis mengatakan bahwa individu yang normal ialah mereka yang memiliki keselarasan yang tinggi antara fungsi psikis (mental) dan fisik (jasmani). Keselarasan ini memungkinkan individu tersebut untuk memiliki kemampuan konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang optimal menjadi modal penting bagi seseorang dalam mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara maksimal, sehingga dapat menjalankan aktivitas atau pekerjaan sehari-hari dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja organisasi sangat menentukan individu untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin & Judge (2006) yang dikutip dari jurnal Ketut et al., (2024) terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas

Kualitas yang berasal dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah output yang dihasilkan dan dapat diukur dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada seberapa cepat suatu aktivitas diselesaikan dengan mempertimbangkan koordinasi hasil dan upaya untuk memaksimalkan waktu yang tersedia bagi aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektifitas mengacu pada tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan menambah hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja mencakup loyalitas dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

1.5.1.4 Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Syahril Budiman Pasaribu et al., (2024) stress kerja merupakan ketegangan yang memberi dampak ketidakseimbangan psikologis seorang karyawan yang berpengaruh terhadap emosi, cara berpikir, serta kondisi dan pribadi. Stress kerja dilansir menjadi suatu permasalahan yang cukup penting untuk ditinjau dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan karena kondisi tersebut berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Bakker & Demerouti, (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan pekerjaan adalah aspek-aspek pekerjaan yang mengharuskan karyawan mengeluarkan usaha fisik, mental, atau emosional, yang jika berlebihan dapat menyebabkan stres kerja.

2. Sumber daya pekerjaan

Sumber daya pekerjaan adalah faktor yang membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan dan mengurangi dampak stres.

3. Sumber Daya Pribadi

Selain faktor pekerjaan, karakteristik individu juga mempengaruhi bagaimana seseorang menghadapi stres kerja.

c. Indikator Stres Kerja

Berdasarkan beberapa dimensi dan indikator dari Hidayati & Trisnawati, (2016) maka dimensi dan indikator stres kerja dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Beban kerja dengan indikator beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Hubungan kerja dengan indikator pikiran yang tidak sejalan dengan rekan kerja, dibuli teman, bekerja diluar jam kantor.
3. Waktu kerja dengan indikator waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik dengan indikator konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Otoritas kerja dengan indikator otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

1.5.1.4 Intention To Leave

a. Intention To Leave

Intention To Leave Sri Hartono & Umi Farida, (2002) menyatakan: “*Turnover Intentions to leave*” adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Intention to Leave

Menurut Alkan et al., (2024) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Intention To Leave*, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Pribadi

Faktor ini berkaitan dengan karakteristik individu karyawan yang memengaruhi keputusan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

2. Faktor Internal – Organisasi/Perusahaan

Faktor ini berasal dari dalam organisasi dan berkaitan dengan lingkungan kerja serta kebijakan perusahaan.

3. Faktor Eksternal – Lingkungan di Luar Perusahaan

Faktor ini berasal dari luar organisasi dan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah kerja.

c. Indikator *Intention To Leave*

Menurut Sri Hartono & Umi Farida, (2002) *Intention To Leave* memiliki beberapa indikator yakni :

1. Ketidakpuasan Kerja

Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan atau lingkungan kerjanya, baik itu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau dengan manajemen dan kebijakan perusahaan.

2. Kesempatan Pekerjaan Lain

Karyawan yang merasa memiliki lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau sesuai dengan keinginan mereka mungkin akan memiliki niat untuk keluar.

3. Perasaan Tidak Dihargai

Karyawan yang merasa kurang dihargai atau kurang diakui kontribusinya dalam pekerjaan cenderung lebih mungkin untuk memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

4. Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan

Konflik atau hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja atau atasan bisa meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

5. Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan

Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dapat menyebabkan stres, kelelahan, atau ketidakpuasan, sering kali menjadi faktor yang mendorong *intention to leave*.

6. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi yang lebih baik atau perubahan dalam industri juga bisa mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

7. Penghargaan dan Pengakuan

Kurangnya penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan juga merupakan faktor yang berkontribusi terhadap *intention to leave*.

1.5.2 Kajian Empirik

Penelitian ini ditulis dengan acuan penelitian terdahulu dan diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan dalam bidang ini, serta mengidentifikasi kesenjangan yang masih ada. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan empiris, diantaranya:

1. Penelitian Mardi Astutik & Seger Priantono, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Budaya Kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal, sampel yang digunakan sebanyak 120 orang karyawan dari 29 BKM di Kota Probolinggo. Analisis data dengan *moderated regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo.
2. Penelitian Tarviani et al., (2024) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Bali. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan observasi, kuesioner, dan wawancara. Populasinya terdiri dari karyawan pada PT. Tuna Artha Gardatama Bali, dengan responden sebanyak 40 orang yang diambil dari keseluruhan angkatan kerja populasi. Hasil penelitian yang diperoleh antara

lain Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama Bali.

3. Penelitian Devilia et al (2024) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Putu Yodya Lestari, Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, dan Gde Indra Surya Diputra (2024) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan, Kabupaten Klungkung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Indiana Kenanga *Boutique & Spa* Nusa Lembongan, sampelnya sebanyak 46 orang. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh, anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian Ketut et al., (2024) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Four Point by Sheraton Bali, Seminyak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak stress kerja terhadap kinerja karyawan di FP Seminyak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh semua 75 karyawan menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian Dinata & Suhana, (2023) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan cara *Quota Sampling* yaitu untuk menentukan sampel dari populasi yang memiliki ijazah SMA dan masa kerja minimal 6 bulan sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Teknik pengambilan data yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pizza Hut Semarang yang berjumlah 150 orang. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan, *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan, sedangkan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover* Karyawan.
6. Penelitian (Alifah & Indiyati, 2023) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar Perusahaan Pada Generasi Milenial Indonesia. Metode penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas, dengan populasi penelitian mencakup generasi milenial yang bekerja di sektor ritel di Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 360 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SEM-Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap niat untuk berhenti bekerja, dengan role ambiguity memiliki pengaruh yang lebih dominan.

7. Penelitian Fikri Aulia Hanif & Ibrahim Malang, (2023) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Manyar Medical Centre. Jenis explanatory research yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan 150 orang berpartisipasi. Peneliti menggunakan metode analisis jalur untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.
8. Penelitian Tigau & Sugiarto, (2022) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta di Kota Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan rumah sakit dalam mengendalikan turnover adalah dengan mengenali karyawan sebagai asset, menciptakan employee engagement, memperhatikan pesaing.
9. Penelitian Novita & Dewi, (2021) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Job Insecurity dan Intention to Leave Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pendekatan yang digunakan adalah bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian inferensial. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebanyak 30 Pegawai.

Teknik analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Job Insecurity dan Intention to Leave berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

10. Penelitian Hernita et al., (2024) ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Sebuah Tinjauan Literature Review : Intention To Leave. Dalam penelitian ini, analisis mendalam dilakukan terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *intention to leave (ITL)*, metode pengumpulan data dan teori yang mendasari *ITL* dibahas jelas menggunakan metode PRISMA dengan mengumpulkan data melalui *google scholar, researchgate* dan *publish or perish* didapat 220 artikel yang di ekslusi dan inklusi. Sintesis data dari 49 artikel. Hasil penelitian ini bisa memberikan pemahaman mendalam yang berharga bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi meminimalkan *ITL* di tempat kerja. Di samping itu, studi teoritis ini juga bisa menjadi landasan bagi penelitian empiris kedepannya untuk menguji hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks yang lebih spesifik.

Tabel 1.2 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Mardi Astutik & Seger Priantono, (2020)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Budaya Kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo	Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja	Penelitian ini dengan pendekatan asosiatif kausal, sampel yang digunakan sebanyak 120 orang karyawan dari 29 BKM di Kota Probolinggo. Analisis data dengan <i>moderated regression analysis</i> .	Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
2.	Tarviani et al., (2024)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Gardatama Bali	Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan, dan Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan observasi, kuesioner, dan wawancara. Populasinya terdiri dari karyawan pada PT. Tuna Artha Gardatama Bali, dengan responden sebanyak 40 orang yang diambil dari keseluruhan angkatan kerja populasi.	Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Devilia et al., (2024)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres	Karakteristik Pekerjaan, Stres	penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Indiana Kenanga <i>Boutique & Spa</i> Nusa Lembongan,	Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Kerja, dan Kinerja Karyawan	sampelnya sebanyak 46 orang. Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh, anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka.	terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Ketut et al., (2024)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Four	Stres Kerja, Kinerja Kayawan,	Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh semua	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		Point by Sheraton Bali, Seminyak.		75 karyawan menggunakan metode sampel jenuh.	kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan koefisien determinasi, uji T, dan analisis regresi linear sederhana
5.	Dinata & Suhana, (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan	Beban Kerja, Stres Kerja, <i>Job Insecurity</i>	Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan cara <i>Quota Sampling</i> yaitu untuk menentukan sampel dari populasi yang memiliki ijazah SMA dan masa kerja minimal 6 bulan sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Teknik pengambilan data yang digunakan	Variabel beban kerja, stres kerja, dan <i>job insecurity</i> , keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				<p>penelitian ini adalah kuesioner.</p> <p>Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pizza Hut Semarang yang berjumlah 150 orang. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer data sekunder.</p>	
6.	Meliala et al., (2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap	<i>Job Insecurity</i> , dan <i>Turnover Intention</i>	Penelitian ini melibatkan 72 karyawan tetap Rumah Sakit	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		<i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Rumah Sakit Umum X di Medan		Umum X Medan dengan masa kerja minimal satu tahun. Data diperoleh melalui dua skala yaitu skala <i>job insecurity</i> dan skala <i>turnover intention</i> .	positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Umum X Medan.
7.	Fikri Aulia Hanif & Ibrahim Malang, (2023)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening di	Stres Kerja, <i>Turnover Intention</i> , dan Lingkungan Kerja	Jenis <i>explanatory research</i> yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, dan 150 orang berpartisipasi.	Stres kerja berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja, dan lingkungan kerja memediasi pengaruh stres kerja tidak langsung terhadap <i>turnover intention</i> .

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		Rumah Sakit Manyar Medical Centre.		Peneliti menggunakan metode analisis jalur untuk analisis data.	
8.	Tigau & Sugiarto, (2022)	Strategi Mengendalikan <i>Turnover</i> Karyawan Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta di Kota Manado	Turnover Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang digunakan rumah sakit dalam mengendalikan <i>turnover</i> adalah dengan mengenali karyawan sebagai asset, menciptakan <i>employee engagement</i> , memperhatikan pesaing.
9.	Novita & Manajemen, n.d.(2023)	Pengaruh Job Insecurity dan Intention to Leave	<i>Job Insecurity</i> , <i>Intention To</i>	Pendekatan yang digunakan adalah bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian inferensial.	<i>Job Insecurity</i> dan Intention to Leave berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya	<i>Leave</i> , dan Kinerja Karyawan	Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebanyak 30 Pegawai. Teknik analisis yang digunakan yaitu <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	
10.	Hernita et al., n.d.(2024)	Sebuah Tinjauan Literature Review : Intention To Leave.	Intention To Leave	Dalam penelitian ini, analisis mendalam dilakukan terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi <i>intention to leave (ITL)</i> , metode pengumpulan data dan teori yang mendasari <i>ITL</i>	Hasil penelitian ini bisa memberikan pemahaman mendalam yang berharga bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi meminimalkan <i>ITL</i> di

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				<p>dibahas jelas menggunakan metode PRISMA dengan mengumpulkan data melalui <i>google scholar, researchgate</i> dan <i>publish or perish</i> didapat 220 artikel yang di ekslusi dan inklusi. Sintesis data dari 49 artikel.</p>	<p>tempat kerja. Di samping itu, studi teoritis ini juga bisa menjadi landasan bagi penelitian empiris kedepannya untuk menguji hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks yang lebih spesifik.</p>

1.6 Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan acuan pada kajian teori dan kajian empiris. Untuk itu, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1.6.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Stres Kerja

Menurut Bakker & Demerouti, (2014) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi (seperti beban kerja yang berlebihan) dapat menyebabkan stress, sedangkan sumber daya yang memadai (seperti dukungan sosial) dapat mengurangi stress. Karakteristik pekerjaan yang mencakup tuntutan tinggi, seperti beban yang berlebihan, dapat meningkatkan tingkat stress kerja.

1.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Intention To leave

Menurut H. Hidayati & Rizalti, (2021) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. stress kerja yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan kerja-hidup, yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka mengganggu kehidupan pribadi mereka, mereka lebih cenderung untuk mencari alternatif pekerjaan. Hubungan antara stres kerja, ketidakpuasan kerja, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan telah dibahas dalam berbagai teori dan penelitian. Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung merasa tidak puas, yang dapat mendorong mereka untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. bahwa stres kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan ketidakpuasan kerja dan

niat untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen stres dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu mengenai stress kerja terhadap *intention to leave* (Bakker & Demerouti, 2014).

1.6.3 Pengaruh *Intention To Leave* terhadap Kinerja Karyawan

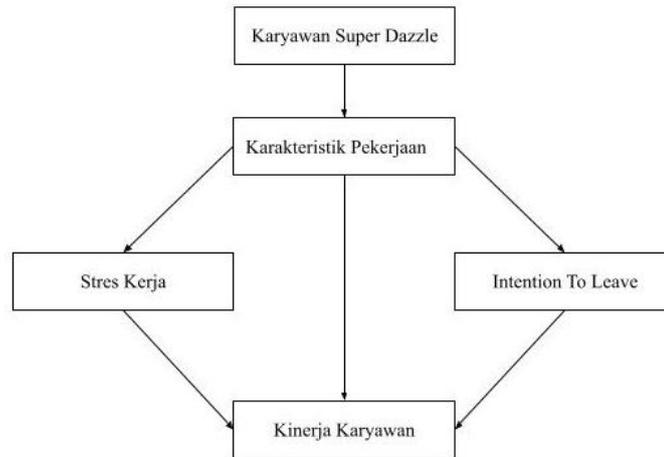
Menurut Sri Hartono & Umi Farida, (2002) menunjukkan bahwa *turnover intention* sebagai intensitas atau kadar dari keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat keterikatan yang lebih rendah terhadap organisasi. Keterikatan yang rendah ini dapat berkontribusi pada penurunan kinerja, karena karyawan mungkin tidak berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Ketidakpuasan dan ketidakberdayaan yang dirasakan dapat mengurangi motivasi dan produktivitas mereka. Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu mengenai *Intention To Leave* terhadap Kinerja Karyawan.

1.6.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bakker & Demerouti, (2014) menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi, yang dihasilkan dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, dapat mengurangi kinerja karyawan. Ketika tuntutan melebihi sumber daya yang tersedia, karyawan cenderung mengalami kelelahan dan penurunan motivasi, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya fokus, motivasi, dan energi untuk menyelesaikan tugas. stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih rendah.

1.7 Kerangka Pemikiran

Konsep kerangka pemikiran pada penelitian ini diawali dengan adanya karyawan yang keluar disetiap bulannya pada super Dazzle Yogyakarta. *Turnover Intention* karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, yaitu Karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.



Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran

Gambar diatas merupakan kerangka berpikir pada penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Super Dazzle Gejayan. Mengacu pada model integritas perilaku organisasi oleh Colquitt et al., (2019) untuk kerangka berpikir. Penyusunan kerangka pemikiran dilakukan untuk menjelaskan pola hubungan antar variabel dan mempermudah pemahaman dari penelitian ini. Perusahaan yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan efektif cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan pasar, mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berujung pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan.

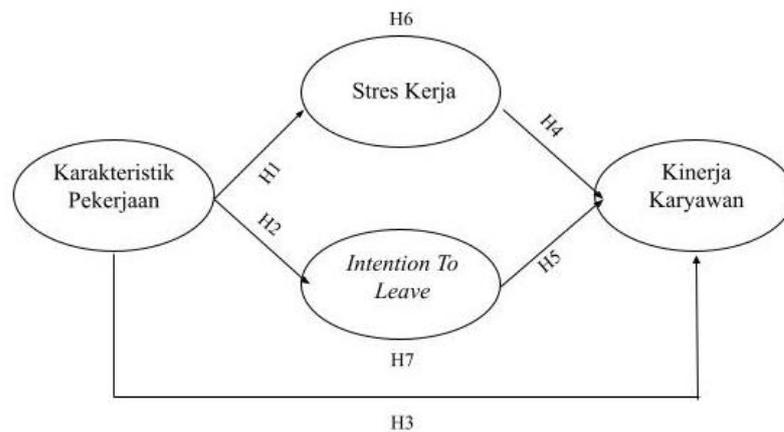
Wawancara dilakukan peneliti dengan Human Resource Departement. Diketahui masalah kinerja karyawan muncul diakibatkan oleh beberapa faktor yaitu karakteristik pekerjaan tidak dikelola dengan baik, dapat memicu stres kerja dan meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh sebab itu, berdasarkan dengan gambar kerangka berpikir di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik

pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja dan *intention to leave* sebagai variabel intervening.

1.8 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang, landasan teori, dan kerangka pemikiran di atas, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji pengaruhnya pada Super Dazzle Gejayan adalah sebagai berikut :

1.8.1 Model Hipotesis



Gambar 1.4 Model Hipotesis

1.8.2 Uraian Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka penulis menyusun uraian hipotesis dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Stres Kerja
2. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap *Intention To Leave*

3. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan
4. H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
5. H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan *Intention To Leave* terhadap Kinerja Karyawan
6. H6 : Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja
7. H7 : Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Intention To Leave*

Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat yang didasari dari latar belakang, landasan teori dan kerangka berpikir maka model hipotesis sebagai berikut :

Tabel 1.3 Uraian Hipotesis

Hipotesis	Sumber Referensi
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan	Teori : Wijaya, (2017) Kajian Empirik : Devilia et al., n.d.(2024)
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Teori : Sari et al., (2017) Kajian Empirik : Wanda Devilia, (2024)
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap <i>Intention To Leave</i>	Teori : Astutik & Liana (2022) Kajian Empirik : Dinata & Suhana, 2023)
Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Intention To Leave</i>	Teori : Dewi & Sriathi, (2019) Kajian Empirik : Dewi & Sriathi, (2019)

Lanjutan Tabel 1.3

Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Intention To Leave	Teori : Wells and Welty Peachey (2011) yang dikutip dari jurnal Tamengkel et al., (2021) Kajian Empirik : Tamengkel et al., (2021)
---	---

1.9 Definisi Konseptual dan Operasional

1.9.1 Definisi Konseptual

a. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan adalah aspek pekerjaan dan tugas individu karyawan yang membentuk bagaimana individu memersepsikan peran khususnya dalam organisasi (Messy Dwy Amanda, 2024).

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Colquitt et al., 2019).

c. Stres Kerja

Stres kerja adalah respon yang berlebihan dari suatu kondisi yang dialami seseorang secara psikologis maupun fisik akibat dari sebuah tuntutan pekerjaan dari luar maupun dalam perusahaan (Wanda Devilia, 2024).

d. *Intention To Leave*

Intention To Leave adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk

mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sri Hartono & Umi Farida, 2002).

1.9.2 Definisi Operasional

➤ Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Karakteristik Pekerjaan karyawan Super Dazzle Gejayan dapat mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi pengalaman kerja, kepuasan, dan kinerja mereka. Menurut Robbins & Judge, (2017) indikator Karakteristik Pekerjaan terdiri atas:

- Skill Variety
- Task Identity
- Task Significance
- Autonomy
- Feedback

➤ Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt et al., (2019) kinerja karyawan secara formal didefinisikan sebagai nilai perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Melihat dari target-target yang dapat terpenuhi menunjukkan bahwa kinerja dari para karyawan Super Dazzle sudah baik. Menurut Robbins & Judge, (2023) indikator untuk mengukur kinerja karyawan terdiri atas:

- Kualitas Kerja
 - Kuantitas Kerja
 - Ketepatan Waktu
 - Efektivitas
 - Kemandirian
 - Komitmen kerja
- Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang dialami karyawan akibat tekanan kerja yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, baik karena tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, atau kondisi internal organisasi.

Menurut indikator Robbin & Judge (2023) stress kerja dibagi menjadi tiga aspek yakni sebagai berikut :

- Gejala Psikologis
- Gejala Fisiologis
- Gejala Perilaku

➤ *Intention To Leave*

Intention To Leave adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sri Hartono & Umi Farida, (2002).Keinginan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja yang lain yang menurut

pilihannya sendiri yang dirasakan oleh karyawan Super Dazzle Gejayan. Menurut Sri Hartono & Umi Farida, (2002) indikator *Intention To Leave* terdiri atas:

- Ketidakpuasan kerja
- Kesempatan pekerja lain
- Perasaan tidak dihargai
- Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan
- Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan
- Faktor Eksternal

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory research* menurut Sugiyono (2019) merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara satu variabel lainnya untuk menguji suatu hipotesis untuk memperkuat suatu penelitian. Tipe penelitian ini dipilih karena peneliti ingin menjelaskan hubungan antar variabel yang digunakan yaitu variabel independent yaitu karakteristik pekerjaan, lalu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan untuk variabel interveningnya adalah stress kerja dan *intention to leave*.

1.10.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan, stress kerja, dan *intention to leave* pada karyawan Super Dazzle Gejayan.

1.10.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Super Dazzle Gejayan yang merupakan perusahaan retail yang menjual barang-barang yang berkaitan dengan aksesoris HP, alat-alat elektronik lainnya, dan peralatan rumah tangga. Super Dazzle Gejayan beralamat di Jl. Affandi No.20, Soropadan, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.10.4 Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian memiliki dua jenis, yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah data yang diambil secara langsung dari objek penelitian atau sumber informasi pertama yaitu responden. Peneliti menggunakan data primer sebagai bahan objek pertama yang akan diteliti. Data primer yang diambil langsung dalam langsung dalam penelitian ini adalah dari karyawan Super Dazzle Gejayan melalui metode observasi dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah data yang didapatkan langsung tetapi bukan dari pihak pertama melainkan pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain atau sudah tersedia. Data sekunder didapatkan dari hasil membaca dan memahami melalui sumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data yang sudah ada diperusahaan dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

1.10.5 Populasi dan Sampel

1.10.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Super Dazzle Gejayan yang berjumlah 193 orang.

1.10.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019). Berdasarkan bn dengan jumlah karyawan Super Dazzle Gejayan maka populasi yang akan diambil pada penelitian ini berdasarkan rumus *slovin* yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

$N = \text{Jumlah Total Populasi}$

$e = \text{Batas Toleransi Error (10\%)}$

$$n = 193 / 1 + 193(10)^2$$

$$n = 65,8$$

Berdasarkan dari perhitungan diatas ukuran sampel yang digunakan sebesar 65,8. Guna mempermudah penelitian, sampel dibulatkan menjadi 66 responden.

1.10.6 Teknik *Sampling*

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dapat digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019) Teknik *probability sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

1.10.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan Teknik pengumpulan data kuesioner. Teknik ini merupakan Teknik pengumpulan data dimana responden diberikan sejumlah pertanyaan tertulis atau *google form*. Selain itu peneliti melakukan wawancara dengan HR untuk bertukar informasi melalui tanya jawab dan membawa hasil yang dibutuhkan dalam

penelitian tersebut. Penelitian ini mencari data secara langsung ke narasumber dengan cara penyebaran angket (kuisisioner) kepada karyawan Super Dazzle Gejayan.

1.10.8 Teknik Pengukuran Data

Penelitian ini akan menggunakan skala pengukuran *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah skala penelitian yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2019). Skala likert dibuat dalam bentuk kuisisioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan kepada responden dan disebar secara acak untuk diisi sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden. Jawaban setiap item struktural yang menggunakan skala likert menurut Sugiyono (2019) mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat struktur yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut :

Tabel 1.4 Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1.10.9 Uji Validitas dan Rehabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti pertanyaan yang diajukan peneliti (Sahir, 2021). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut valid atau tidak. Penelitian dapat valid jika hasil pengisian dari responden sama dengan instrumen pernyataan yang diberikan pada kuesioner tersebut. Perhitungan suatu validitas penelitian dibantu oleh kisi-kisi instrumen yang terdapat pada variabel dengan indikator yang telah dijabarkan dalam bentuk item pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu proses untuk mengukur sejauh mana jawaban responden konsisten (Sahir, 2021). Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Tinggi rendahnya suatu reliabilitas, dapat ditunjukkan secara struktur oleh suatu angka yang disebut dengan nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi dapat ditunjukkan dengan nilai yang mencapai 1. Secara umum, kesepakatan reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan jika lebih dari 0.700.

1.10.10 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) Teknik analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden.

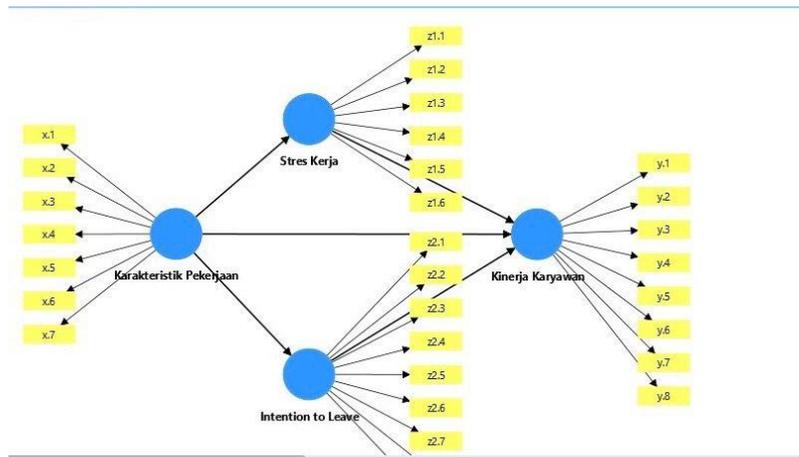
Mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, dan menyajikan setiap yang akan diteliti, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan dapat melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) statistik deskriptif merupakan jenis analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mengungkapkan atau menggambarkan keadaan-keadaan karakteristik pada tiap variabel tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau populasi di mana sampel tersebut diambil. Penelitian ini akan menggambarkan pendapat responden yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan, stress kerja, dan *intention to leave*.

b. Analisis Statistik Inferensial

Analisis struktural inferensial dalam penelitian ini menggunakan SEM PLS atau uji hipotesis. Jenis SEM yang digunakan *Partical Least Square* (PLS) yang terdiri dari dua sub-model, model pengukuran yang digunakan untuk menunjukkan hubungan antara indikator dengan konstruk laten, dan satu model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten.



Gambar 1.5 Model Struktural SEM PLS

1.10.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono, (2019) uji hipotesis digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menguji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Uji t untuk mengetahui secara parsial, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan level 0,05. Nilai t-test dapat dilihat dengan sig yang tercantum dalam kolom sig. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- a. Hipotesis ditolak apabila nilai signifikan $>0,05$
- b. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan $<0,05$

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Super Dazzle

Awal berdirinya Super Dazzle dimulai tahun 2002 dari sebuah toko kecil yang menjual aksesoris seperti casing, *battery*, dan *charger* untuk HP Nokia, *Siemens*, *Ericsson*, dan *Motorola*. Toko pertama dazzle berukuran 4x5 m persegi, dibuka tanggal 7 Juni 2002 dan berlokasi di jalan kaliurang km 4,5 Yogyakarta. Dikelola oleh owner dibantu 3 karyawan, di awal pertumbuhannya dazzle membranding diri sebagai toko aksesoris HP murah dengan promo regulernya yang diiklankan melalui media surat kabar Kedaulatan Rakyat. Strategi ini berhasil, 6 bulan kemudian dazzle melebarkan tokonya menjadi 2 kali ukuran semula, untuk mengakomodasi stok dan pengunjung. Pada tahun 2004 karena toko dan lahan parkir dianggap sudah tidak memadai, maka dazzle memindahkan tokonya ke lokasi yang baru yang lebih luas di jalan kaliurang km 5,6. Masih di ruas jalan yang sama, toko baru ini mempunyai luasan store 150 m persegi dengan lahan parkir 50 m persegi. Menempati lokasi baru yang lebih luas, dazzle dikelola oleh owner dengan dibantu 30 karyawan. Dan di lokasi baru ini dazzle mengalami perkembangan cukup pesat.

Tahun 2015-2016 merupakan masa terburuk bagi dazzle karena disrupsi di bisnis retail dengan kehadiran *e-commerce*, penjualan dazzle turun drastis dan terancam bangkrut. Perubahan di media promosi dimana Surat kabar tidak lagi menjadi cara yang efektif membuat manajemen merubah media promosi dengan

mengikuti pameran di JEC dan di mall-mall Jogja. Meskipun biayanya cukup besar, tapi dampak dari sisi penjualan tidak signifikan. Tahun 2017 merupakan pertarungan eksistensi dazzle, manajemen melakukan riset terhadap potensi media sosial sebagai media promosi. Februari 2017 dazzle melakukan promosi agresif melalui group facebook dan cara itu berhasil. April 2017 atas masukan pelanggan, dazzle membuat akun @promodazzle sebagai katalog promosi. Strategi pemilihan media promosi ini sukses besar, didukung perbaikan dari sisi produk, layanan, SDM, harga, dan keuangan, dazzle berhasil menjawab tantangan e-commerce dengan bertransformasi menjadi toko offline yang berpromosi secara digital melalui medsos. Pertumbuhan penjualan meningkat secara signifikan. Efektifitas media sosial @promodazzle sangat luar biasa, makin banyak mahasiswa dan anak muda yang mengenal dazzle. Store pun semakin penuh sesak, dan pada bulan Juli 2019, dazzle melebarkan store nya dengan menyewa gedung persis di sebelah utaranya. Setelah *mengekspansi storenya*, dazzle me-rebranding menjadi Super Dazzle dengan konsep lebih luas, lebih nyaman, lebih lengkap.

Saat ini Super Dazzle adalah market leader retail store aksesoris di Yogyakarta. Berlokasi di jalan Kaliurang km 5,6 nomor 25 Kentungan, Yogyakarta, yang merupakan area sangat strategis, mengingat bahwa lokasi tersebut berada sangat dekat dengan area kampus mahasiswa, yang menjadi segmen pasar utama dari Super Dazzle. Dalam kiprahnya di industri retail aksesoris gadget, Super Dazzle hadir dengan *Offline store* yang luasnya mencapai 350 m² dengan dilengkapi fasilitas penunjang antara lain lahan parkir seluas 250 m² yang nyaman, pencahayaan ruang yang cukup, *interior desain* yang memberikan kesan jiwa muda

yang penuh semangat, serta penataan display barang yang memudahkan pengunjung dalam mencari barang yang diinginkan dan membuat mata yang melihatnya akan jauh dari kata membosankan, sehingga mampu menarik hingga 2000 kunjungan pelanggan setiap harinya dengan tetap mengedepankan kenyamanan pelanggan dalam berbelanja.

Super Dazzle *offline store* dan manajemen menyadari betul dengan selera pasar, maka dari itu diusunglah konsep *store* yang *up to date* dan sesuai selera kaum milenial, sehingga mampu memanjakan pengunjung yang sudah menyempatkan waktu untuk berbelanja di Super Dazzle. Belum lagi ditambah antusiasme dari arus pengunjung disosial media. Untuk menunjang dan memfasilitasi minat pelanggan yang luar biasa, Dazzle juga mengerti dengan keinginan pelanggan yang mengutamakan kemudahan, dan efisiensi berbelanja, untuk itu Super Dazzle *Shopping Access* hadir melalui sosial media yang dapat diakses dan dikunjungi oleh pelanggan untuk menghemat waktu berbelanja, serta menawarkan efisiensi tenaga dalam berbelanja yang mudah, cepat, namun tetap mendapat *tangible product* sesuai kebutuhan yang dibutuhkan dan berkualitas.

Super Dazzle adalah salah satu tujuan utama bagi orang-orang yang mencari aksesoris untuk ponsel mereka. Fasilitas toko yang nyaman, produk yang lengkap, dan harga yang terjangkau menjadi satu paket lengkap bagi orang-orang untuk datang ke Dazzle. Filosofi *self-service* dazzle mendapat respon positif dari konsumen. Konsumen merasa lebih nyaman dan memiliki kebebasan lebih untuk memilih produk sesuai dengan kebutuhannya. Super dazzle akan meningkatkan

pelayanan kepada konsumen dengan efisiensi kerja yang tinggi agar memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.

2.2 Visi dan Misi Perusahaan

2.2.1 Visi

menjadi perusahaan Retail professional yang berorientasi kepada keinginan pelanggan dan menjadi kebanggaan stakeholder.

2.2.2 Misi

1. Inovasi berkelanjutan pada lini produk dan pengalaman berbelanja yang lebih nyaman dan menyenangkan.
2. Inovasi berkelanjutan pada lini produk dan pengalamn berbelanja yang lebih nyaman dan menyenangkan.
3. Membangun organisasi kerja yang antusias, berintegras tinggi dan kerjasama team yang solid untuk bersama-sama berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

2.3 Profil Super Dazzle

Nama Perusahaan : Super Dazzle

Industri : Retail

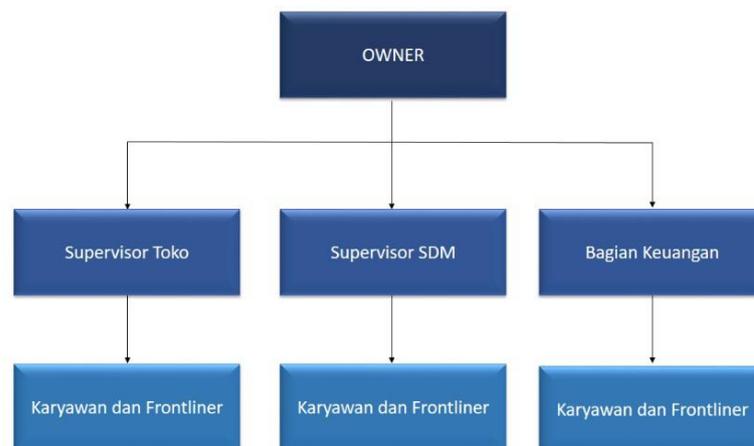
Lokasi : Jl. Affandi No.20, Soropadan, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Logo :



Gambar 2.1 Logo Perusahaan Super Dazzle

2.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian pada bab ini adalah pemaparan mengenai hasil data pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja dan *intention to leave* sebagai variabel intervening pada karyawan Super Dazzle Gejayan. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 66 responden dan merupakan karyawan Super Dazzle Gejayan akan dibahas pada bab ini. Isi dari bab ini adalah instrumen penelitian, karakteristik responden, analisis deskriptif dan inferensial, uji hipotesis, dan juga pembahasan.

3.1 Uji Instrumen dan Data Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan sudah benar dan handal. Oleh karena itu, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden. Berikut penjelasan dari instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti:

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu dengan cara mengkorelasikan nilai tiap item dengan nilai hasil jumlah seluruh item. Pengujian validitas dilakukan dengan memastikan bahwa item pernyataan yang dinilai dapat dinyatakan valid atau tidaknya. Uji validitas menggunakan nilai r tabel dengan ukuran sampel sebanyak 30 responden dengan taraf signifikan 5% (0,05), sehingga r tabel adalah 0,361.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan (X)

Item	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,820	0,361	Valid
2	0,777	0,361	Valid
3	0,708	0,361	Valid
4	0,772	0,361	Valid
5	0,878	0,361	Valid
6	0,783	0,361	Valid
7	0,829	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Pada tabel 3.1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel Karakteristik Pekerjaan dengan koefisien korelasi 7 item pada instrumen penelitian memperlihatkan nilai yang lebih besar dari nilai r Tabel yaitu 0,361. Maka dari hal tersebut, seluruh item variabel Karakteristik Pekerjaan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,821	0,361	Valid
2	0,731	0,361	Valid
3	0,778	0,361	Valid
4	0,947	0,361	Valid
5	0,760	0,361	Valid
6	0,921	0,361	Valid
7	0,928	0,361	Valid
8	0,855	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Pada tabel 3.2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi 8 item pada instrumen penelitian memperlihatkan nilai yang lebih besar dari nilai r Tabel yaitu 0,361. Maka dari hal tersebut, seluruh item variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Z1)

Item	R Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,713	0,361	Valid
2	0,752	0,361	Valid
3	0,825	0,361	Valid
4	0,805	0,361	Valid
5	0,769	0,361	Valid
6	0,750	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel Stres Kerja dengan koefisien korelasi 6 item pada instrumen penelitian memperlihatkan nilai yang lebih besar dari nilai r Tabel yaitu 0,361. Maka dari hal tersebut, seluruh item variabel Stres Kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Intention to Leave (Z2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,855	0,361	Valid
2	0,880	0,361	Valid
3	0,947	0,361	Valid
4	0,888	0,361	Valid
5	0,941	0,361	Valid
6	0,972	0,361	Valid
7	0,970	0,361	Valid
8	0,966	0,361	Valid
9	0,944	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel *Intention to Leave* dengan koefisien korelasi 9 item pada instrumen penelitian memperlihatkan nilai yang lebih besar dari nilai r Tabel yaitu 0,361. Maka dari hal tersebut, seluruh item variabel *Intention to Leave* dapat dinyatakan valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 4.0 dengan metode *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Nilai Composite Reliability harus lebih besar dari 0,7.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Karakteristik Pekerjaan	0,904	0,908	0,924	0,865
Kinerja Karyawan	0,942	0,948	0,952	0,716
Stres Kerja	0,863	0,863	0,897	0,593
<i>Intention to Leave</i>	0,981	1,002	0,983	0,865

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pada variabel karakteristik pekerjaan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,904 > 0,7$. Pada variabel kinerja karyawan uji reliabilitas memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar $0,942 > 0,7$. Pada variabel stress kerja uji reliabilitas memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar $0,863 > 0,7$. Pada variabel *intention to leave* uji reliabilitas memperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar $0,981 > 0,7$. Berdasarkan hasil tersebut, keempat variabel pada penelitian ini memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik kurir yang akan diteliti (responden). Pengolahan

data dilakukan dengan perhitungan statistik deskriptif yang berarti mendeskripsikan skor dari variabel yang ada sehingga diperoleh gambaran tentang permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

3.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini diperoleh data responden yang berkaitan dengan jenis kelamin seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	22	33,3%
Perempuan	44	66,7%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.6 menunjukkan bahwa karakteristik responden laki-laki terdapat 22 responden dengan presentasi 33,3% dan Karakteristik responden perempuan terdapat 44 responden dengan presentasi 66,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan Super Dazzle Gejayan berjenis kelamin perempuan.

3.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian ini diperoleh data responden yang berkaitan dengan usia seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20	2	2%
21	11	16,7%
22	24	33,6%
23	22	33,3%
24	2	3%
25	3	4,5%
28	1	1,5%
29	1	1,5%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Bedasarkan tabel 3.7 menunjukkan bahwa usia responden berumur 20 tahun terdapat 3 responden dengan presentasi 3%, 21 tahun terdapat 11 responden dengan presentasi 16,7%, 22 tahun terdapat 24 responden dengan presentasi 33,6% responden, 23 tahun terdapat 22 responden dengan presentasi 33,3%, 24 tahun terdapat 2 responden dengan presentasi 3%, 25 tahun terdapat 3 responden dengan presentasi 4,5%, 28 tahun terdapat 1 responden dengan presentasi 1,5%, serta 29 tahun terdapat 1 responden dengan presentasi 1,5% Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden pada penelitian karyawan Super Dazzle Gejayan didominasi oleh karyawan dengan usia 22 tahun.

3.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian ini diperoleh data responden yang berkaitan dengan masa kerja seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1 Tahun	37	56,1%
1-2 Tahun	27	40,9%
3-4 Tahun	2	3%
4-5 Tahun	0	0
Total	66	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.8 menunjukkan bahwa karakteristik responden dengan masa kerja ≤ 1 tahun terdapat 37 karyawan dengan persentase 56,1%, 1-2 tahun terdapat 27 karyawan dengan persentase 40,9%, dan 3-4 tahun terdapat 2 karyawan dengan persentase 3%. Sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja ≤ 1 tahun.

3.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Hasil penelitian ini diperoleh data responden yang berkaitan dengan status pernikahan seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Presentase (%)
Menikah	1	1,5%
Belum Menikah	65	98,5%
Total	66	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa karakteristik responden yang sudah menikah terdapat 1 orang dengan persentase 1,5% dan yang belum menikah terdapat 65 orang dengan persentase 98,5%. Sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa responden pada penelitian karyawan Super Dazzle Gejayan didominasi oleh karyawan yang belum menikah..

3.3 Analisis Data

3.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan, Stres Kerja, dan *Intention to Leave*. Penelitian ini menggunakan metode skala likert untuk pengukuran item-item pada setiap variabel. Skala likert memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Indikator- indikator pada penelitian diukur dengan skor terendah 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi 5 (sangat setuju).

$$Interval = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ terendah}{Jumlah\ kelas}$$

$$Interval = \frac{5 - 1}{5}$$
$$Interval = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan interval diatas maka dijelaskan sebagai berikut :

Jika nilai 1-1,80 maka rata-rata Sangat Tidak Setuju

Jika nilai 1,81-2,60 maka rata-rata Tidak Setuju

Jika nilai 2,61-3,40 maka rata-rata Netral

Jika nilai 3,41-4,20 maka rata-rata Setuju

Jika nilai 4,21-5 maka rata-rata Sangat Setuju

Berdasarkan dari ketentuan diatas, maka perhitungannya untuk pengolahan data dapat menentukan nilai dari masing-masing item pertanyaan.

1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan

Pengukuran data variabel karakteristik pekerjaan dalam kuesioner terdapat 7 butir pernyataan. Analisis statistik deskriptif pada penelitian

digunakan berdasarkan data berupa jawaban kuesioner berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang telah dikumpulkan dari 66 responden yang merupakan karyawan parttime Super Dazzle Gejayan. Deskripsi masing-masing butir pernyataan pada variabel karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Tanggapan Responden terhadap pernyataan pekerjaan saya sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan yang diukur antara lain pekerjaan saya sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda.

Tabel 3.10 Tanggapan pekerjaan saya sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	33	50%	165
Setuju	4	26	39,4%	104
Kurang Setuju	3	3	4,5%	9
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		66	100%	283
Rata-Rata				4,28

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 3.10 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (3%), menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3%), menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan setuju sebanyak 26 responden (39,4%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden (50%)

terhadap pernyataan pekerjaan saya sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda.

Nilai rata-rata dari indikator pekerjaan saya sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda memperoleh sebesar 4,28 dimana itu masuk dalam interval 4,21 – 5,00 (sangat setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda.

2) Tanggapan responden terhadap pernyataan saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh hingga melihat hasil akhir

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan yang diukur antara lain saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh hingga melihat hasil akhir.

Tabel 3.11 Tanggapan saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh hingga melihat hasil akhir

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	36	54,5%	180
Setuju	4	27	40,9%	108
Kurang Setuju	3	3	4,5%	9
Tidak Setuju	2	0	0	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	1
Total		66	100%	300
Rata-Rata				4,54

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.11 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan kurang setuju

sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan setuju sebanyak 27 responden (34,9%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 36 responden (54,5%) terhadap pernyataan pekerjaan saya sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda.

Nilai rata-rata dari indikator diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh hingga melihat hasil akhir memperoleh sebesar 4,54 dimana itu masuk dalam interval 4,21 – 5,00 (sangat setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh hingga melihat hasil akhir.

3) Tanggapan responden terhadap pernyataan pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain.

Tabel 3.12 Tanggapan pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	31	47%	155
Setuju	4	29	43,9%	116
Kurang Setuju	3	5	7,6%	15
Tidak Setuju	2	1	1,5%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	1
Total		66	100%	289
Rata-Rata				4,37

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.12 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan

tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (7,6%), menyatakan setuju sebanyak 29 responden (43,9%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden (47%) terhadap pernyataan pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain.

Nilai rata-rata dari indikator pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain memperoleh sebesar 4,37 dimana itu masuk dalam interval 4,21 – 5,00 (sangat setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan melakukan pekerjaan yang berpengaruh ke orang lain.

4) Tanggapan responden terhadap pernyataan pekerjaan yang saya lakukan memiliki kontribusi dan dampak terhadap perusahaan

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain pekerjaan yang saya lakukan memiliki kontribusi dan dampak terhadap perusahaan.

Tabel 3.13 Tanggapan pekerjaan yang saya lakukan memiliki kontribusi dan dampak terhadap perusahaan

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	39	59,1%	195
Setuju	4	25	37,9%	100
Kurang Setuju	3	1	1,5%	3
Tidak Setuju	2	1	1,5%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	1
Total		66	100%	301
Rata-Rata				4,56

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.13 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan

tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan setuju sebanyak 25 responden (37,9%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 39 responden (59,1%) terhadap pernyataan pekerjaan yang saya lakukan memiliki kontribusi dan dampak terhadap perusahaan.

Nilai rata-rata dari indikator pekerjaan yang saya lakukan memiliki kontribusi dan dampak terhadap perusahaan memperoleh sebesar 4,56 dimana itu masuk dalam interval 4,21 – 5,00 (sangat setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan memiliki kontribusi dan dampak terhadap perusahaan.

5) Tanggapan responden terhadap pernyataan saya mendapatkan kebebasan untuk menunjukkan kemampuan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain saya mendapatkan kebebasan untuk menunjukkan kemampuan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan.

Tabel 3.14 Tanggapan saya mendapatkan kebebasan untuk menunjukkan kemampuan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	32	48,5%	160
Setuju	4	30	45,5%	120
Kurang Setuju	3	3	4,5%	9
Tidak Setuju	2	1	1,5%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	1
Total		66	100%	292
Rata-Rata				4,42

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.14, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan setuju sebanyak 30 responden (45,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden (48,5%) terhadap pernyataan saya mendapatkan kebebasan untuk menunjukkan kemampuan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan.

Nilai rata-rata dari indikator saya mendapatkan kebebasan untuk menunjukkan kemampuan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan memperoleh sebesar 4,42 dimana itu masuk dalam interval 4,21 – 5,00 (sangat setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan memiliki kebebasan untuk menunjukkan kemampuan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan.

6) Tanggapan responden terhadap pernyataan saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan,

Tabel 3.15 Tanggapan saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	35	53%	175
Setuju	4	28	42,4%	112
Kurang Setuju	3	3	4,5%	9
Tidak Setuju	2	0	0	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	1
Total		66	100%	299
Rata-Rata				4,53

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.15 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan setuju sebanyak 28 responden (42,4%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden (53%) terhadap pernyataan saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan.

Nilai rata-rata dari indikator saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan memperoleh sebesar 4,53 dimana itu masuk dalam interval 4,21 – 5,00 (sangat setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan.

7) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan

Tabel 3.16 Tanggapan Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	33	50%	165
Setuju	4	29	43,9%	116
Kurang Setuju	3	3	4,5%	9
Tidak Setuju	2	0	00	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,5%	1
Total		66	100%	293
Rata-Rata				4,43

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.16 menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan setuju sebanyak 29 responden (43,9%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden (50%) terhadap pernyataan Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan..

Nilai rata-rata dari indikator Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan memperoleh sebesar 4,43 dimana itu masuk dalam interval 4,21 – 5,00 (sangat setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle

Gejayan dapat menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif variabel karakteristik pekerjaan dijelaskan pada tabel diatas sebagai berikut :

Tabel 3.17 Rata-rata tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel karakteristik pekerjaan

No.	ITEM	Rata-Rata	Tafsir Rata-Rata
1.	Pekerjaan saya sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda	4,28	Sangat Setuju
2.	Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh hingga melihat hasil akhir	4,54	Sangat Setuju
3.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain	4,37	Sangat Setuju
4.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain	4,56	Sangat Setuju
5.	Saya mendapatkan kebebasan untuk menunjukkan kemampuan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan	4,42	Sangat Setuju
6.	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan	4,53	Sangat Setuju
7.	Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan	4,43	Sangat Setuju
Rata-rata variabel karakteristik pekerjaan		4,44	Sangat Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.17 menunjukkan bahwa nilai rata-rata setiap tanggapan responden terhadap item variabel karakteristik pekerjaan. Hasil perhitungan rata-rata variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 4,44 dan berada pada interval 4,21-5,00 yang memiliki interpretasi rata-rata sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan super dazzle memiliki karakteristik pekerjaan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pengukuran data variabel kinerja karyawan dalam kuesioner terdapat 8 butir pernyataan. Analisis statistik deskriptif pada penelitian digunakan berdasarkan data berupa jawaban kuesioner berkaitan dengan kinerja karyawan yang telah dikumpulkan dari 66 responden yang merupakan karyawan parttime Super Dazzle Gejayan. Deskripsi masing-masing butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 3.18 Tanggapan Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	27	40,9%	135
Setuju	4	35	53%	140
Kurang Setuju	3	3	4,5%	9
Tidak Setuju	2	1	1,5%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		66	100%	286
Rata-Rata				4,33

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.18 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan setuju sebanyak 35 responden (53%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden (40,9%) terhadap pernyataan Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Nilai rata-rata dari indikator Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan memperoleh sebesar 4,33 dimana itu masuk dalam interval 4,21 – 5,00 (sangat setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan dapat memastikan bahwa setiap tugas yang diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.

Tabel 3.19 Tanggapan Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	20	30,3%	100
Setuju	4	36	54,5%	144
Kurang Setuju	3	10	15,2%	30
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		66	100%	274
Rata-Rata				4,15

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.19 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan setuju sebanyak 36 responden (54,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden (30,3%) terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.

Nilai rata-rata dari indikator Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan memperoleh sebesar 4,15 dimana itu masuk dalam interval 3,41 – 4,20 (setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.

3) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya senantiasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan.

Tabel 3.20 Tanggapan Saya senantiasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	20	30,3%	100
Setuju	4	43	65,2%	129
Kurang Setuju	3	3	4,5%	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		66	100%	238
Rata-Rata				3,60

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.20 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan setuju sebanyak 43 responden (65,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden (30,3%) terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan.

Nilai rata-rata dari indikator Saya senantiasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan memperoleh sebesar 3,60 dimana itu masuk dalam interval 3,41 – 4,20 (setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super

Dazzle Gejayan senantiasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan.

4) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Tabel 3.21 Tanggapan Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	21	31,8%	105
Setuju	4	42	63,6%	84
Kurang Setuju	3	3	4,5%	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		66	100%	198
Rata-Rata				3,00

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.21 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan setuju sebanyak 42 responden (63,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden (31,8%) terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Nilai rata-rata dari indikator Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan memperoleh sebesar 3,00 dimana itu masuk dalam interval 2,61-3,40 (Kurang Setuju).

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan senantiasa kurang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

5) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan.

Tabel 3.22 Tanggapan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	23	34,8%	115
Setuju	4	38	57,6%	152
Kurang Setuju	3	4	6,1%	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,5%	1
Total		66	100%	280
Rata-Rata				4,24

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.22 menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden (6,1%), menyatakan setuju sebanyak 38 responden (57,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (34,8%) terhadap pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan.

Nilai rata-rata dari indikator Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan memperoleh sebesar 4,24 dimana itu

masuk dalam interval 4,21-5,00 (Sangat Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan.

6) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal.

Tabel 3.23 Tanggapan Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	23	34,8%	115
Setuju	4	41	62,1%	164
Kurang Setuju	3	1	1,5%	3
Tidak Setuju	2	1	1,5%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		66	100%	284
Rata-Rata				4,30

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.23 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan setuju sebanyak 41 responden (62,1%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (34,8%) terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal.

Nilai rata-rata dari indikator Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal memperoleh sebesar 4,24 dimana itu masuk dalam interval 4,21-5,00 (Sangat Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal.

7) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan.

Tabel 3.24 Tanggapan Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	24	36,4%	120
Setuju	4	35	53%	140
Kurang Setuju	3	5	7,6%	15
Tidak Setuju	2	1	1,5%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,5%	1
Total		66	100%	278
Rata-Rata				4,21

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.24 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden (7,6%), menyatakan setuju sebanyak 35 responden (53%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (36,4%)

terhadap pernyataan Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan..

Nilai rata-rata dari indikator Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan memperoleh sebesar 4,21 dimana itu masuk dalam interval 4,21-5,00 (Sangat Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan senantiasa mampu menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan.

8) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya guna meningkatkan kinerja.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya senantiasa mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya guna meningkatkan kinerja.

Tabel 3.25 Tanggapan Saya senantiasa mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya guna meningkatkan kinerja.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	26	39,4%	130
Setuju	4	36	54,5%	144
Kurang Setuju	3	4	6,1%	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		66	100%	286
Rata-Rata				4,33

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.25, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan tidak setuju

sebanyak 0 responden (0%), menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden (6,1%), menyatakan setuju sebanyak 36 responden (54,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (39,4%) terhadap pernyataan Saya senantiasa mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya guna meningkatkan kinerja.

Nilai rata-rata dari indikator Saya senantiasa mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya guna meningkatkan kinerja memperoleh sebesar 4,33 dimana itu masuk dalam interval 4,21-5,00 (Sangat Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan senantiasa mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan dijelaskan pada tabel diatas sebagai berikut :

Tabel 3.26 Rata-rata tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel kinerja karyawan

No.	ITEM	Rata-Rata	Tafsir Rata-Rata
1.	Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	4,33	Sangat Setuju
2.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.	4,15	Sangat Setuju

Lanjutan Tabel 3.26

3.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan.	3,60	Setuju
4.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	3,00	Kurang Setuju
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan.	4,24	Sangat Setuju
6.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal.	4,30	Sangat Setuju
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan.	4,21	Sangat Setuju
8.	Saya senantiasa mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya guna meningkatkan kinerja.	4,33	Sangat Setuju
Rata-rata variabel kinerja karyawan		4,02	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.26 menunjukkan bahwa nilai rata-rata setiap tanggapan responden terhadap item variabel kinerja karyawan. Hasil perhitungan rata-rata variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,02 dan berada pada interval 3,41 - 4,20 yang memiliki interpretasi rata-rata setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Kinerja karyawan yang tinggi ini mengindikasikan berbagai faktor positif dalam lingkungan kerja, seperti kepuasan kerja yang baik dan sistem manajemen yang efektif. Selain itu, dedikasi dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugasnya turut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi operasional perusahaan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar karyawan Super Dazzle Gejayan memiliki kinerja yang baik dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Konsistensi dalam menjaga dan meningkatkan kinerja merupakan faktor penting dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Pengukuran data variabel stress kerja dalam kuesioner terdapat 6 butir pernyataan. Analisis statistik deskriptif pada penelitian digunakan berdasarkan data berupa jawaban kuesioner berkaitan dengan stress kerja yang telah dikumpulkan dari 66 responden yang merupakan karyawan parttime Super Dazzle Gejayan. Deskripsi masing-masing butir pernyataan pada variabel stress kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi

Tabel 3.27 Tanggapan Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	6	9,1%	30
Setuju	4	42	63,6%	168
Kurang Setuju	3	12	18,2%	36
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	4	6,1%	4
Total				242
Rata-Rata				3,66

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.27 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (6,1%), menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3%), menyatakan kurang setuju sebanyak 12 responden (18,2%), menyatakan setuju sebanyak 42 responden (63,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (9,1%) terhadap pernyataan Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi

Nilai rata-rata dari indikator Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi memperoleh sebesar 3,66 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan senantiasa merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi.

2) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja.

Tabel 3.28 Tanggapan Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	10	15,2%	50
Setuju	4	34	51,5%	136
Kurang Setuju	3	13	19,7%	39
Tidak Setuju	2	5	7,6%	10
Sangat Tidak Setuju	1	4	6,1%	4
Total				239
Rata-Rata				3,62

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.28 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (6,1%), menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden (7,6%), menyatakan kurang setuju sebanyak 13 responden (19,7%), menyatakan setuju sebanyak 34 responden (51,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (15,2%) terhadap pernyataan Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja.

Nilai rata-rata dari indikator Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja memperoleh sebesar 3,62 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan senantiasa mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja.

3) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya merasa cepat lelah meskipun beban kerja tidak terlalu berat

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya merasa cepat lelah meskipun beban kerja tidak terlalu berat.

Tabel 3.29 Tanggapan Saya merasa cepat lelah meskipun beban kerja tidak terlalu berat

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	10	15,2%	50
Setuju	4	36	54,5%	144
Kurang Setuju	3	13	19,7%	39
Tidak Setuju	2	4	6,1%	8
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,5%	3
Total				244
Rata-Rata				3,68

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.29 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (6,1%), menyatakan kurang setuju sebanyak 13 responden (19,7%), menyatakan setuju sebanyak 36 responden (54,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (15,2%) terhadap pernyataan Saya merasa cepat lelah meskipun beban kerja tidak terlalu berat

Nilai rata-rata dari indikator Saya merasa cepat lelah meskipun beban kerja tidak terlalu berat memperoleh sebesar 3,68 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan merasa cepat lelah meskipun beban kerja tidak terlalu berat.

4) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan.

Tabel 3.30 Tanggapan Saya mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	6	9,1%	30
Setuju	4	15	22,7%	60
Kurang Setuju	3	53	53%	159
Tidak Setuju	2	4	6,1%	8
Sangat Tidak Setuju	1	6	9,1%	6
Total		66	100%	263
Rata-Rata				3,98

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.30 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden (9,1%), menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden (6,1%), menyatakan kurang setuju sebanyak 53 responden (53%), menyatakan setuju sebanyak 15 responden (22,7%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (9,1%) terhadap pernyataan Saya mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan.

Nilai rata-rata dari indikator Saya mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan memperoleh sebesar 3,98 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle

Gejayan mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan

5) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya terkadang merasa kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya terkadang merasa kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel 3.31 Tanggapan Saya terkadang merasa kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	7	10,6%	35
Setuju	4	30	45,5%	120
Kurang Setuju	3	21	31,8%	63
Tidak Setuju	2	5	7,6%	10
Sangat Tidak Setuju	1	3	4,5%	3
Total		66	100%	231
Rata-Rata				3,50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.31 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (4,5%), menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden (7,6%), menyatakan kurang setuju sebanyak 21 responden (31,8%), menyatakan setuju sebanyak 30 responden (45,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (10,6%) terhadap pernyataan Saya terkadang merasa kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Nilai rata-rata dari indikator Saya terkadang merasa kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memperoleh sebesar 3,50 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil

tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan mengalami kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

6) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya suka menarik diri dari rekan kerja atau menghindari interaksi sosial di tempat kerja

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya suka menarik diri dari rekan kerja atau menghindari interaksi sosial di tempat kerja.

Tabel 3.32 Tanggapan Saya suka menarik diri dari rekan kerja atau menghindari interaksi sosial di tempat kerja

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	4	6,1%	20
Setuju	4	34	51,5%	136
Kurang Setuju	3	16	24,2%	48
Tidak Setuju	2	6	9,1%	12
Sangat Tidak Setuju	1	6	9,1%	6
Total		66	100%	222
Rata-Rata				3,36

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.32 menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden (9,1%), menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden (9,1%), menyatakan kurang setuju sebanyak 16 responden (24,2%), menyatakan setuju sebanyak 34 responden (51,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (6,1%) terhadap pernyataan Saya suka menarik diri dari rekan kerja atau menghindari interaksi sosial di tempat kerja.

Nilai rata-rata dari indikator Saya suka menarik diri dari rekan kerja atau menghindari interaksi sosial di tempat kerja memperoleh sebesar 3,36 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil

tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan menghindari interaksi sosial di tempat kerja.

Hasil analisis deskriptif variabel stress kerja dijelaskan pada tabel diatas sebagai berikut :

Tabel 3.33 Rata-rata tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel stress kerja

No.	ITEM	Rata-Rata	Tafsir Rata-Rata
1.	Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi.	3,66	Setuju
2.	Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja.	3,62	Setuju
3.	Saya merasa cepat lelah meskipun beban kerja tidak terlalu berat.	3,68	Setuju
4.	Saya mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan.	3,98	Setuju
5.	Saya terkadang merasa kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	3,50	Setuju
6.	Saya suka menarik diri dari rekan kerja atau menghindari interaksi sosial di tempat kerja.	3,36	Setuju
Rata-rata variabel stress kerja		3,63	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.33 menunjukkan bahwa nilai rata-rata setiap tanggapan responden terhadap item variabel Stres Kerja. Hasil perhitungan rata-rata variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,63 dan berada pada interval 3,41 4,20 yang memiliki interpretasi rata-rata setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan mengalami stress kerja yang membuat tidak bertanggung jawab .

Stres Kerja yang tinggi ini mengindikasikan berbagai faktor negative dalam lingkungan kerja, seperti beban kerja dan pekerjaan yang tidak maksimal.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar karyawan Super Dazzle Gejayan memiliki stress yang tinggi dan berkontribusi negatif.

4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Intention to Leave*

Pengukuran data variabel *Intention to Leave* dalam kuesioner terdapat 9 butir pernyataan. Analisis statistik deskriptif pada penelitian digunakan berdasarkan data berupa jawaban kuesioner berkaitan dengan *intention to leave* yang telah dikumpulkan dari 66 responden yang merupakan karyawan parttime Super Dazzle Gejayan. Deskripsi masing-masing butir pernyataan pada variabel *intention to leave* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.

Tabel 3.34 Tanggapan Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	10	15,2%	50
Setuju	4	27	40,9%	108
Kurang Setuju	3	16	24,2%	48
Tidak Setuju	2	7	10,6%	14
Sangat Tidak Setuju	1	6	9,1%	6
Total		66	100%	226
Rata-Rata				3,42

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.34 menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden (9,1%), menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden (10,6%), menyatakan kurang setuju sebanyak 16 responden (24,2%), menyatakan setuju sebanyak 27 responden (40,9%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (15,2%) terhadap pernyataan Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.

Nilai rata-rata dari indikator Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini memperoleh sebesar 3,42 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle Gejayan merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.

2) Tanggapan responden terhadap pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan tantangan yang saya harapkan.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan tantangan yang saya harapkan.

Tabel 3.35 Tanggapan Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan tantangan yang saya harapkan.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	15	22,7%	75
Setuju	4	29	43,9%	116
Kurang Setuju	3	10	15,2%	30
Tidak Setuju	2	7	10,6%	14
Sangat Tidak Setuju	1	5	7,6%	5
Total		66	100%	240
Rata-Rata				3,63

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.35 menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (7,6%), menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden (10,6%), menyatakan kurang setuju sebanyak 10 responden (15,2%), menyatakan setuju sebanyak 29 responden (43,9%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (22,7%) terhadap pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan tantangan yang saya harapkan.

Nilai rata-rata dari indikator Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan tantangan yang saya harapkan memperoleh sebesar 3,63 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle tidak memberikan tantangan yang harapkan.

3) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan ini.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan ini.

Tabel 3.36 Tanggapan Saya merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan ini.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	24	36,4%	120
Setuju	4	23	34,8%	92
Kurang Setuju	3	15	22,7%	45
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%	2
Total		66	100%	263
Rata-Rata				3,98

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.36 menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3%), menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3%), menyatakan kurang setuju sebanyak 15 responden (22,7%), menyatakan setuju sebanyak 23 responden (34,8%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (36,4%) terhadap pernyataan Saya merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan ini.

Nilai rata-rata dari indikator Saya merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan ini memperoleh sebesar 3,98 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan ini.

4) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya sering mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya sering mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain.

Tabel 3.37 Tanggapan Saya sering mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	22	33,3%	110
Setuju	4	25	37,9%	100
Kurang Setuju	3	13	19,7%	39
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	4	6,1%	4
Total		66	100%	257
Rata-Rata				3,89

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.37 menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (6,1%), menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3%), menyatakan kurang setuju sebanyak 13 responden (19,7%), menyatakan setuju sebanyak 25 responden (37,9%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden (33,3%) terhadap pernyataan Saya sering mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain.

Nilai rata-rata dari indikator Saya sering mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain memperoleh sebesar 3,98 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle merasa mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain.

5) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya merasa kontribusi saya di tempat kerja kurang dihargai.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya merasa kontribusi saya di tempat kerja kurang dihargai.

Tabel 3.38 Tanggapan Saya merasa kontribusi saya di tempat kerja kurang dihargai.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	11	16,7%	55
Setuju	4	16	24,2%	64
Kurang Setuju	3	16	24,2%	48
Tidak Setuju	2	14	21,2%	28
Sangat Tidak Setuju	1	9	13,6%	9
Total		66	100%	204
Rata-Rata				3,09

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.38 menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 responden (13,6%), menyatakan tidak setuju sebanyak 14 responden (21,2%), menyatakan kurang setuju sebanyak 16 responden (24,2%), menyatakan setuju sebanyak 16 responden (24,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (16,7%) terhadap pernyataan Saya merasa kontribusi saya di tempat kerja kurang dihargai.

Nilai rata-rata dari indikator Saya merasa kontribusi saya di tempat kerja kurang dihargai memperoleh sebesar 3,09 dimana itu masuk dalam interval 2,61-3,40 (Kurang Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle merasa kontribusi di tempat kerja kurang dihargai.

6) Tanggapan responden terhadap pernyataan Kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan membuat saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan membuat saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini.

Tabel 3.39 Tanggapan Kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan membuat saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	12	18,2%	60
Setuju	4	10	15,2%	40
Kurang Setuju	3	20	30,3%	60
Tidak Setuju	2	17	25,8%	34
Sangat Tidak Setuju	1	7	10,6%	7
Total		66	100%	201
Rata-Rata				3,04

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.39 menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden (10,6%), menyatakan tidak setuju sebanyak 17 responden (25,8%), menyatakan kurang setuju sebanyak 20 responden (30,3%), menyatakan setuju sebanyak 10 responden (15,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (18,2%) terhadap pernyataan Kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan membuat saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini.

Nilai rata-rata dari indikator Kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan membuat saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini. memperoleh sebesar 3,04 dimana itu masuk dalam interval 2,61-3,40 (Kurang Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle merasa kurang komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan membuat mempertimbangkan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

7) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tabel 3.40 Tanggapan Saya merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	11	16,7%	55
Setuju	4	25	37,9%	100
Kurang Setuju	3	19	28,8%	57
Tidak Setuju	2	9	13,6%	18
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%	2

Lanjutan tabel 3.40

Total	66	100%	232
Rata-Rata			3,51

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.40 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3%), menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden (13,6%), menyatakan kurang setuju sebanyak 19 responden (28,8%), menyatakan setuju sebanyak 25 responden (37,9%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (16,7%) terhadap pernyataan Saya merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Nilai rata-rata dari indikator Saya merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. ini. memperoleh sebesar 3,51 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

8) Tanggapan responden terhadap pernyataan Perubahan dalam kondisi ekonomi membuat saya mempertimbangkan untuk pindah kerja.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Perubahan dalam kondisi ekonomi membuat saya mempertimbangkan untuk pindah kerja.

Tabel 3.41 Tanggapan Perubahan dalam kondisi ekonomi membuat saya mempertimbangkan untuk pindah kerja.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	14	21,2%	60
Setuju	4	25	37,9%	100
Kurang Setuju	3	16	24,2%	48
Tidak Setuju	2	7	10,6%	14
Sangat Tidak Setuju	1	4	6,1%	4
Total		66	100%	226
Rata-Rata				3,42

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.41 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (6,1%), menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden (10,6%), menyatakan kurang setuju sebanyak 16 responden (24,2%), menyatakan setuju sebanyak 25 responden (37,9%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (21,2%) terhadap pernyataan Perubahan dalam kondisi ekonomi membuat saya mempertimbangkan untuk pindah kerja.

Nilai rata-rata dari indikator Perubahan dalam kondisi ekonomi membuat saya mempertimbangkan untuk pindah kerja. ini. memperoleh sebesar 3,42 dimana itu masuk dalam interval 3,41-4,20 (Setuju). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle mengalami perubahan dalam kondisi ekonomi dan mempertimbangkan untuk pindah kerja.

9) Tanggapan responden terhadap pernyataan Saya merasa lingkungan di luar perusahaan lebih menjanjikan untuk masa depan saya.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki banyak item pernyataan antara lain Saya merasa lingkungan di luar perusahaan lebih menjanjikan untuk masa depan saya.

Tabel 3.42 Tanggapan Saya merasa lingkungan di luar perusahaan lebih menjanjikan untuk masa depan saya.

Pilihan Jawaban	Nlai	Frekuensi	Persentase	F x N
Sangat Setuju	5	23	34,8%	115
Setuju	4	38	57,6%	152
Kurang Setuju	3	4	6,1%	12
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1,5%	1
Total		66	100%	280
Rata-Rata				4,24

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.42 diatas, menunjukkan bahwa 66 responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,5%), menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden (6,1%), menyatakan setuju sebanyak 38 responden (57,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden (34,8%) terhadap pernyataan Saya merasa lingkungan di luar perusahaan lebih menjanjikan untuk masa depan saya.

Nilai rata-rata dari indikator Saya merasa lingkungan di luar perusahaan lebih menjanjikan untuk masa depan saya ini memperoleh sebesar 4,24 dimana itu masuk dalam interval 4,21-5,00 (Sangat Setuju).

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan Super Dazzle merasa lingkungan di luar perusahaan lebih menjanjikan untuk masa depan.

Hasil analisis deskriptif variabel *intention to leave* dijelaskan pada tabel diatas sebagai berikut

Tabel 3.43 Rata-rata tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel *intention to leave*

No.	ITEM	Rata-Rata	Tafsir Rata-Rata
1.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.	3,42	Setuju
2.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan tantangan yang saya harapkan.	3,63	Setuju
3.	Saya merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan ini.	3,98	Setuju
4.	Saya sering mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain.	3,89	Setuju
5.	Saya merasa kontribusi saya di tempat kerja kurang dihargai.	3,09	Setuju
6.	Kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan membuat saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini.	3,04	Setuju
7.	Saya merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	3,51	Setuju
8.	Perubahan dalam kondisi ekonomi membuat saya mempertimbangkan untuk pindah kerja.	3,42	Setuju
9.	Saya merasa lingkungan di luar perusahaan lebih menjanjikan untuk masa depan saya.	4,24	Sangat Setuju
	Rata-rata variabel <i>intention to leave</i>	3,58	Setuju

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3.43 menunjukkan bahwa nilai rata-rata setiap tanggapan responden terhadap item variabel *Intention to Leave*. Hasil perhitungan rata-rata variabel *intention to leave* adalah sebesar 3,58 dan berada pada interval 3,41 - 4,20 yang memiliki interpretasi rata-rata setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Super

Dazzle Gejayan mengalami peningkatan tingkat turnover yang tinggi. *Turnover* yang tinggi ini mengindikasikan berbagai faktor negative dalam lingkungan kerja, seperti kinerja yang kurang baik.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar karyawan Super Dazzle Gejayan memiliki turnover yang tinggi dan berkontribusi negatif.

4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Intention to Leave*

Pengukuran data variabel *Intention to Leave* dalam kuesioner terdapat 9 butir pernyataan. Analisis statistik deskriptif pada penelitian digunakan berdasarkan data berupa jawaban kuesioner berkaitan dengan *intention to leave* yang telah dikumpulkan dari 66 responden yang merupakan karyawan parttime Super Dazzle Gejayan. Deskripsi masing-masing butir pernyataan pada variabel *intention to leave* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.2 Analisis Statistik Inferensial

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan junis *Partial Least Square* (PLS). Pada tahapan analisis statistik inferensial terdapat dua tahapan model evaluasi, yaitu evaluasi *outer model* (model pengukuran) dan evaluasi *Inner Model* (Model Stuktural). Pengolahan data menggunakan bantuan program SmartPLS 4.0.

3.3.2.1 Analisis Outer Model

Analisis outer model tahapan yang dilakukan yaitu uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Apabila nilai

outer loading tiap indikator > 0,7 berarti syarat *convergent validity* terpenuhi (Dedi Rianto Rahadi, 2023).

1. *Convergent Validity*

Nilai dari standardized loading factor digunakan untuk melihat evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item reliability. Nilai tersebut menunjukkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Hasil pengujian analisis *convergent validity* dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Tabel 3.44 Hasil *Convergent Validity*

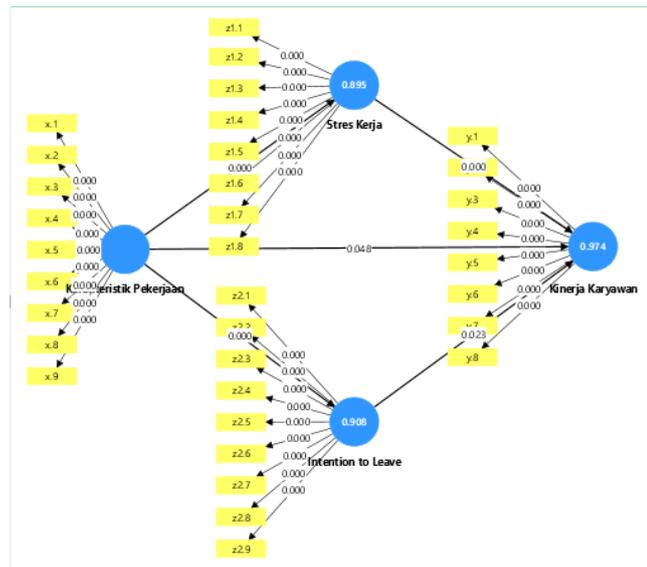
	Karakteristik Pekerjaan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z1)	<i>Intention to Leave (Z2)</i>
X.1	0,820			
X.2	0,777			
X.3	0,708			
X.4	0,772			
X.5	0,878			
X.6	0,783			
X.7	0,829			
Y.1		0,821		
Y.2		0,731		
Y.3		0,778		
Y.4		0,947		
Y.5		0,760		
Y.6		0,921		
Y.7		0,928		
Y.8		0,855		
Z1.1			0,821	
Z1.2			0,731	
Z1.3			0,778	

Lanjutan Tabel 3.44

	Karakteristik Pekerjaan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z1)	<i>Intention to Leave (Z2)</i>
Z1.4			0,947	
Z1.5			0,760	
Z1.6			0,921	
Z2.1				0,855
Z2.2				0,880
Z2.3				0,947
Z2.4				0,888
Z2.5				0,941
Z2.6				0,972
Z2.7				0,970
Z2.8				0,966
Z2.9				0,944

Sumber : Output SmartPLS 4.0 Loading Factor

Tabel 3.44 hasil pengolahan menunjukkan bahwa skor setiap indikator konstruk telah memenuhi *convergent validity* dengan batas nilai *loading factor* yaitu $> 0,6$, nilai *loading factor* $> 0,5$ masih dapat diterima. Disimpulkan bahwa penelitian ini setiap indikator yang digunakan sudah cukup untuk menggambarkan setiap konstruk atau variabel pada penelitian ini.



Gambar 3.1 Convergent Validity

Berdasarkan gambar 3.1 menunjukkan bahwa nilai outer loading untuk seluruh indikator telah mempunyai $> 0,7$. Sehingga secara keseluruhan variabel mampu menjelaskan varian dari setiap indikator yang mengukurnya. Outer loading juga disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dapat dilihat pada *cross loading* untuk setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya yang terdapat dalam model. Apabila konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya maka model mempunyai *discriminant validity* yang cukup. Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.45 Hasil Cross Loading

	Karakteristik Pekerjaan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z1)	Intention to Leave (Z2)
X.1	0.820	0.493	-0.437	-0.006
X.2	0,777	0.497	-0.507	-0.052

Lanjutan Tabel 3.45

X.3	0,708	0.460	-0.355	-0.221
X.4	0,772	0.652	-0.441	-0.030
X.5	0,878	0.649	-0.433	-0.054
X.6	0,783	0.538	-0.693	0.011
X.7	0,829	0.731	-0.338	0.156
Y.1	0.674	0,821	-0.202	0.128
Y.2	0.451	0,731	-0.166	0.398
Y.3	0.503	0,778	-0.325	0.417
Y.4	0.705	0,947	-0.300	0.336
Y.5	0.436	0,760	-0.100	0.566
Y.6	0.687	0,921	-0.336	0.270
Y.7	0.636	0,928	-0.284	0.373
Y.8	0.775	0,855	-0.477	0.122
Z1.1	-0.532	-0.392	0,713	-0.002
Z1.2	-0.402	-0.206	0,752	0.185
Z1.3	-0.494	-0.190	0,825	0.197
Z1.4	-0.450	-0.128	0,805	0.131
Z1.5	-0.441	-0.258	0,769	0.025
Z1.6	-0.338	-0.288	0,750	-0.048
Z2.1	0.106	0.291	0.121	0,855
Z2.2	-0.098	0.159	0.219	0,880
Z2.3	0.080	0.438	0.078	0,947
Z2.4	0.150	0.461	0.019	0,888
Z2.5	0.004	0.350	0.101	0,941
Z2.6	0.005	0.346	0.098	0,972
Z2.7	-0.036	0.286	0.158	0,970
Z2.8	0.017	0.301	0.126	0,966
Z2.9	0.042	0.317	0.005	0,944

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 3.45 dapat dilihat bahwa item X.1, X.2, X.3, X.4, X.5, X.6, dan X.7 memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruksya yaitu Karakteristik Pekerjaan dengan koefisien korelasi sebesar 0.820, 0.777, 0.708, 0.772, 0.878, 0.783, dan 0.829. Item Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, dan Y.8 memiliki nilai korelasi lebih tinggi terhadap konstruksya yaitu Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi

sebesar 0.821, 0.731, 0.778, 0.947, 0.760, 0.921, 0.928, dan 0.855. item Z1.1, Z1.2, Z1.3, Z1.4, Z1.5, dan Z1.6 memiliki nilai korelasi lebih tinggi terhadap konstruksya yaitu Stres Kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0.713, 0.752, 0.825, 0.805, 0.769, dan 0.750. Item Z2.1, Z2.2, Z2.3, Z2.4, Z2.5, Z2.6, Z2.7, Z2.8, dan Z2.9 memiliki nilai korelasi lebih tinggi terhadap konstruksya yaitu *Intention to Leave* dengan koefisien korelasi sebesar 0.855, 0.880, 0.947, 0.888, 0.941, 0.972, 0.970, 0.966, dan 0.944.

Berdasarkan hasil tersebut, maka seluruh indikator memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dengan setiap konstruksya dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi indikator pada blok konstruksya pada kolom lainnya. Disimpulkan bahwa keseluruhan item memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. Composite Reliability

Composite reability didapatkan dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. *Composite reliability* memiliki interpretasi yang sama dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai *composite reliability* sebesar $> 0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ maka dapat dikatakan reliabilitas yang baik. Pada penelitian ini, nilai dari *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.46 Hasil Uji Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_a	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Karakteristik Pekerjaan	0.904	0.908	0.924	0.635
Kinerja Karyawan	0.942	0.948	0.952	0.716
Stres Kerja	0.863	0.869	0.897	0.593
<i>Intention to Leave</i>	0.981	1.002	0.983	0.865

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 3.46 menunjukkan bahwa *composite reliability* pada keseluruhan konstruk memiliki nilai $> 0,7$. Disimpulkan bahwa semua konstruk pada model memiliki reliabilitas yang tinggi dan memenuhi kriteria reliabel.

3.3.2.2 Analisis Inner Model

Analisis pada tahap selanjutnya yaitu melakukan pengujian atau pengukuran terhadap model structural atau disebut inner model. Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikan, dan *R Square* dari model penelitian. Dalam menilai model menggunakan aplikasi SEM-PLS dimulai dengan melihat *R Square* untuk setiap variabel laten dependen.

1. Pengujian *R Square*

Hasil *R Square* digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen dengan variabel independent. Hasil nilai *R Square* dengan menggunakan PLS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.47 Hasil Uji R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.651	0.611
Stres Kerja	0.346	0.322
<i>Intention to Leave</i>	0.002	-0.033

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 3.47 menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan dan dan Kinerja Karyawan mempengaruhi Stres Kerja yang pada model struktural ini memiliki nilai R Square sebesar 0.346 yang berarti kemampuan variabel Karakteristik Pekerjaan menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 34,6% sedangkan sisanya 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan mempengaruhi variabel *Intention to Leave* dalam model structural memiliki *R Square* sebesar 0.002 dan sisanya 99,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Perhitungan *Q Square*

Perhitungan *Q Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determinant*. Untuk menghitung *Q Square* dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$Q2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2) \dots$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0.651) (1 - 0.346) (1 - 0.002)$$

$$Q2 = 1 - (0,349) (0,654) (0,998)$$

$$Q2 = 1 - (0,227)$$

$$Q2 = 0,773$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh Q-square sebesar 0,773 yang berarti Q square sebesar $0,773 > 0$. Hal ini menunjukkan model

penelitian dinyatakan telah memiliki predictive relevance, yang berarti variabel laten dan variabel eksogen mampu memprediksi variabel endogen.

3. Perhitungan *Goodness of Fit* (GoF)

Pengujian terakhir yaitu dengan mencari nilai *Goodness of Fit*. Nilai GoF pada PLS-SEM dihitung secara manual. Nilai GoF 0,1 berarti kecil, 0,25 berarti sedang, dan 0,36 berarti besar (Dedi Rianto Rahadi, 2023).

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,702 \times 0,333}$$

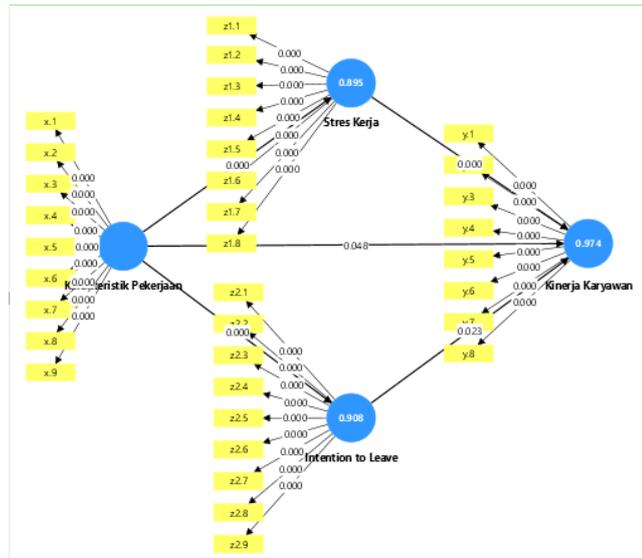
$$\text{GoF} = 0,483$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai GoF sebesar 0,483. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian termasuk dalam kategori *Goodness of Fit* yang tinggi (*large*). Nilai keseluruhan model baik model pengukuran dan model struktural yang dihasilkan kuat sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

3.3.3 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Hasil hipotesis dapat dilakukan menggunakan uji signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai *t-statistic* dan nilai koefisien jalur yang diperhitungkan melalui PLS *bootstrapping*. Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* yang sudah dilakukan maka dapat diperoleh *t-statistic* kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari pada nilai t-tabel maka hipotesis dapat diterima, begitu juga sebaliknya. Tingkat kepercayaan yang digunakan pada penelitian ini adalah 95%, sehingga batas ketidakakuratan (α) sebesar 0.05 (5%) dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 sehingga diperoleh:

- Jika nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-tabel* ($t\text{-statistic} > 1,96$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai *t-statistic* lebih kecil dari nilai *t-tabel* ($t\text{-statistic} < 1,96$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 3.2 Diagram Jalur Hasil Uji Bootstrapping

Pengujian nilai hipotesis dilakukan dengan melihat *t-statistic* pada tabel berikut :

Tabel 3.48 Hasil Pengujian Hipotesis

	Pengaruh Antar Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	T Statistics	P Values	Ket
H1	Karakteristik Pekerjaan (X) > Stres Kerja (Z1)	0.946	0.937	0.036	26.407	0.000	Ha Diterima
H2	Karakteristik Pekerjaan (X) > Intention to Leave (Z2)	0.953	0.946	0.035	27.196	0.000	Ha Diterima
H3	Karakteristik Pekerjaan (X) > Kinerja Karyawan (Y)	0.175	0.174	0.089	1.976	0.048	Ha Diterima

Lanjutan Tabel 3.48

H4	Stres Kerja (Z1) > Kinerja Karyawan (Y)	0.612	0.615	0.078	7.877	0.000	Ha Diterima
H5	<i>Intention to Leave</i> (Z2) > Kinerja Karyawan (Y)	0.211	0.209	0.093	2.270	0.023	Ha Diterima
H6	Karakteristik Pekerjaan (X) > .Kinerja Karyawan (Y) > Stres Kerja (Z1)	0.579	0.576	0.074	7.788	0.000	Ha Diterima
H7	Karakteristik Pekerjaan (X) > Kinerja Karyawan (Y) > <i>Intention to Leave</i> (Z2)	0.201	0.198	0.089	2.269	0.023	Ha Diterima

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2025

1. Hipotesis pertama, Karakteristik Pekerjaan (X) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Z1) pada karyawan Super Dazzle Gejayan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Z1) sebesar 94,6%. Hasil nilai original sampel adalah positif 0.946. dan nilai t-statistik $26.407 > t\text{-tabel } 1,96$. Nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H1 yaitu Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada karyawan Super Dazzle Gejayan dapat diterima dengan kata lain Ha diterima.

2. Hipotesis kedua, Karakteristik Pekerjaan (X) berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Leave* (Z2) pada karyawan Super Dazzle Gejayan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel

Intention to Leave (Z2) sebesar 95,3%. Hasil nilai *original* sampel adalah positif 0.953 dan nilai t-statistik $27.196 > t\text{-tabel } 1,96$. Nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel. Maka 112 dari itu, dapat dikatakan bahwa H2 yaitu Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave* pada karyawan Super Dazzle Gejayan dapat diterima dengan kata lain H_a diterima.

3. Hipotesis ketiga, Karakteristik Pekerjaan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Super Dazzle Gejayan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,5%. Hasil nilai *original* sampel adalah positif 0.175 dan nilai t-statistik $1.976 > t\text{-tabel } 1,96$. Nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H3 yaitu Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Super Dazzle Gejayan dapat diterima dengan kata lain H_a diterima.

4. Hipotesis keempat, Stres Kerja (Z1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Super Dazzle Gejayan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (Z1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,2%. Hasil nilai *original* sampel adalah positif 0.612 dan nilai t-statistik $7.877 > t\text{-tabel } 1,96$. Nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H4 yaitu Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Super Dazzle Gejayan dapat diterima dengan kata lain H_a diterima.

5. Hipotesis kelima, *Intention to Leave* (Z2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Super Dazzle Gejayan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Intention to Leave* (Z2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,1%. Hasil nilai *original* sampel adalah positif 0.211 dan nilai t-statistik 2.270 > t-tabel 1,96. Nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H5 yaitu *Intention to Leave* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Super Dazzle Gejayan dapat diterima dengan kata lain Ha diterima.

6. Hipotesis keenam, Karakteristik Pekerjaan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z1) pada karyawan Super Dazzle Gejayan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Stres Kerja (Z1) sebesar 57,9%. Hasil nilai *original* sampel adalah positif 0.579 dan nilai t-statistik 7.778 > t-tabel 1,96. Nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H6 yaitu Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada karyawan Super Dazzle Gejayan dapat diterima dengan kata lain Ha diterima.

7. Hipotesis ketujuh, Karakteristik Pekerjaan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Intention to Leave* (Z2) pada karyawan Super Dazzle Gejayan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel *Intention to Leave* (Z2) sebesar 21,2%. Hasil nilai original sampel adalah positif 0.212 dan nilai t-statistik 2.269 > t-tabel 0.201. Nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-tabel. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa H7 yaitu Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Intention to Leave* pada karyawan Super Dazzle Gejayan dapat diterima dengan kata lain Ha diterima.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap Stres Kerja (Z1)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan Super Dazzle Gejayan, dengan nilai *original sample* 0.946 dan t – statistik 26.407 > t – tabel 1.96.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut (Bakker & Demerouti, 2014) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi (seperti beban kerja yang berlebihan) dapat menyebabkan stress, sedangkan sumber daya yang memadai (seperti dukungan sosial) dapat mengurangi stress. Karakteristik pekerjaan yang mencakup tuntutan tinggi, seperti beban yang berlebihan, dapat meningkatkan tingkat stress kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai karakteristik pekerjaan terhadap stress kerja dengan t – statistik 26.407 > t – tabel 1.96 yang berarti karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi stress kerja. Hal ini menegaskan pentingnya dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi dalam mendorong perilaku proaktif dan komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, baik perusahaan maupun karyawan Super Dazzle Gejayan perlu memperhatikan dan meningkatkan aspek karakteristik pekerjaan, karena hal ini tidak hanya berkontribusi pada kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas yang mendukung keberhasilan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

3.4.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap *Intention to Leave*

(Z2)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to leave* pada karyawan Super Dazzle Gejayan, dengan nilai original sample 0.953 dan $t - \text{statistik } 27.196 > t - \text{tabel } 1.96$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Dinata & Suhana, (2023) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

3.4.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap Kinerja Karyawan

(Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Super Dazzle Gejayan, dengan nilai original sample 0.175 dan $t - \text{statistik } 1.976 > t - \text{tabel } 1.96$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Dinata & Suhana, (2023) menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan terhadap karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan pada Super Dazzle Gejayan.

3.4.4 Pengaruh Stres Kerja (Z1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Super Dazzle Gejayan, dengan nilai original sample 0.612 dan $t - \text{statistik } 7.877 > t - \text{tabel } 1.96$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Bakker & Demerouti, (2014) menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi, yang dihasilkan dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, dapat mengurangi kinerja karyawan. Ketika tuntutan melebihi sumber daya yang tersedia, karyawan cenderung mengalami kelelahan dan penurunan motivasi, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya fokus, motivasi, dan energi untuk menyelesaikan tugas. stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih rendah.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *p values* memiliki besaran 0.005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,050 yang membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya kinerja yang dibangun dalam organisasi, yang tidak

hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada suasana kerja yang lebih positif.

3.4.5 Pengaruh *Intention to Leave* (Z2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *intention to leave* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Super Dazzle Gejayan, dengan nilai original sample 0.211 dan $t - \text{statistik } 2.270 > t - \text{tabel } 19.6$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Sri Hartono & Umi Farida, (2002) menunjukkan bahwa *turnover intention* sebagai intensitas atau kadar dari keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat keterikatan yang lebih rendah terhadap organisasi. Keterikatan yang rendah ini dapat berkontribusi pada penurunan kinerja, karena karyawan mungkin tidak berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Ketidakpuasan dan ketidakberdayaan yang dirasakan dapat mengurangi motivasi dan produktivitas mereka. Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu mengenai *Intention To Leave* terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *intention to leave* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4.6 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z1)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan Super Dazzle Gejayan, dengan nilai original sample 0.579 dan t – statistik $7.778 > t$ – tabel 19 6.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Colquitt et al., (2019) menunjukkan bahwa Variabel karakteristik pekerjaan termasuk dalam proses *individual characteristics : personality & cultural values*. Kemudian variabel stress kerja dan *intention to leave* termasuk dalam proses *individual mechanisms*, dan variabel kinerja karyawan termasuk dalam *individual outcomes* pada model tersebut. Proses *individual characteristics* (karakteristik pekerjaan) akan memengaruhi *individual mechanisms* (stres kerja) Sehingga hal tersebut akan berdampak pada *individual outcomes* (kinerja karyawan).

3.4.7 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Intention to Leave (Z2)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *intention to leave* pada karyawan Super Dazzle Gejayan, dengan nilai original sample 0.212 dan t – statistik $2.269 > t$ – tabel 19 6.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Colquitt et al., (2019) menunjukkan bahwa Variabel karakteristik pekerjaan termasuk dalam proses *individual characteristics : personality & cultural values*. Kemudian variabel stress

kerja dan *intention to leave* termasuk dalam proses *individual mechanisms*, dan variabel kinerja karyawan termasuk dalam *individual outcomes* pada model tersebut. Proses *individual characteristics* (karakteristik pekerjaan) akan memengaruhi *individual mechanisms (intention to leave)* Sehingga hal tersebut akan berdampak pada *individual outcomes* (kinerja karyawan).

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Super Dazzle Gejayan, maka Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil dan pembahasan pada penelitian ini yaitu :

1. Hasil pengujian hipotesis (H1) menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada Karyawan Super Dazzle Gejayan.
2. Hasil pengujian hipotesis (H2) menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave* pada Karyawan Super Dazzle Gejayan.
3. Hasil pengujian hipotesis (H3) menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Super Dazzle Gejayan.
4. Hasil pengujian hipotesis (H4) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Super Dazzle Gejayan.
5. Hasil pengujian hipotesis (H5) menyatakan bahwa *Intention to Leave* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Super Dazzle Gejayan.

6. Hasil pengujian hipotesis (H6) menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada Karyawan Super Dazzle Gejayan.
7. Hasil pengujian hipotesis (H7) menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Intention to Leave* pada Karyawan Super Dazzle Gejayan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka peneliti mengusulkan beberapa saran, yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian terhadap karakteristik pekerjaan terdapat indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dan juga paling tinggi. Indikator karakteristik pekerjaan dengan rata-rata paling rendah yaitu Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan. Solusi untuk memperbaiki indikator tersebut adalah perusahaan dapat meningkatkan sistem yang terstruktur dan berkelanjutan di perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja karyawan terdapat indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dan juga paling tinggi. Indikator kinerja karyawan dengan rata-rata yang paling rendah yaitu Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan. Solusi untuk memperbaiki indikator tersebut adalah memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas terhadap prosedur kerja dan standar operasional yang berlaku.

3. Berdasarkan hasil penelitian terhadap stres kerja terdapat indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dan juga paling tinggi. Indikator stres kerja dengan rata-rata yang paling rendah yaitu Saya terkadang merasa kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Solusi untuk memperbaiki indikator tersebut adalah memberikan fleksibilitas dalam jam kerja agar karyawan dapat bekerja pada waktu yang paling produktif sehingga dapat meningkatkan fokus dan efisiensi.
4. Berdasarkan hasil penelitian terhadap *intention to leave* terdapat indikator dengan nilai rata-rata paling rendah dan juga paling tinggi. Indikator *intention to leave* dengan rata-rata paling rendah yaitu Saya merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik diluar perusahaan ini. Solusi untuk memperbaiki indikator tersebut adalah memberikan insentif yang menarik seperti bonus penjualan, penghargaan, dan pencapaian karyawan untuk meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan agar penelitian ini bisa berkembang antara lain :

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama tetapi dengan objek yang berbeda atau mengganti variabel dengan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada perusahaan Super Dazzle Gejayan yang bergerak dibidang retail. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama dengan objek penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang lain, seperti perusahaan yang bergerak di bidang

manufaktur. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai pengaruh variabel yang diteliti dalam konteks industry yang berbeda.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model ini dengan menambahkan beberapa variabel eksogen untuk memperoleh hasil yang lebih bervariasi. Salah satu variabel yang dapat ditambahkan yaitu *intention to stay*, beban kerja, dan *work life balance* agar dapat memperoleh hasil yang lebih variatif dan relevan dengan kondisi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, *10*(3), 641–652. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015>
- Alifah, Q., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar Perusahaan Pada Generasi Milenial Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *7*(3), 2023. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3434>
- Alkan, E., Cushen-Brewster, N., & Anyanwu, P. (2024). Organisational Factors Associated With Healthcare Workforce Development, Recruitment, And Retention In The United Kingdom: A Systematic Review. *BMC Nursing*, *23*(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02216-0>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014a). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014b). Job Demands–Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Colquitt, Jason., LePine, J. A. ., & Wesson, M. J. . (2019a). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Colquitt, Jason., LePine, J. A. ., & Wesson, M. J. . (2019b). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Danny Putra Setiawan dan Pahlawansyah Harahap. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. [https://doi.org/JurnalAdministrasiBisnis,9\(3\),56-79](https://doi.org/JurnalAdministrasiBisnis,9(3),56-79).
- Darmawan, A., Bagis, F., Tri Handani, A., Vina Rahmawati, D., & Muhammadiyah Purwokerto, U. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, *15*(2).

- Dedi Rianto Rahadi. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Dedi Rianto Rahadi*.
- Devilia, W., Norisanti, N., Mulia, F., Administrasi, F. I., Humaniora, D., & Sukabumi, U. M. (2024). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24929/feb.v14i1.2647>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019a). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Difit, G., & Putra, E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun Pt.Nabatex Cabang Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3).
- Dinata, A. P., & Suhana, S. (2023c). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity Terhadap Turnover Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 722–731.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5500>
- Fikri Aulia Hanif, A., & Ibrahim Malang, M. (2023a). The Effect of Job Stress On Turnover Intention And Work Environment As Intervening Variables At Manyar Medical Center Hospital Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 1).
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Hackman, R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory*.
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. www.penerbitbukumurah.com
- Hernita, N., Marianti, M. M., & Deti, R. (n.d.-a). *Sebuah Tinjauan Literature Review: Intention To Leave* (Vol. 15, Issue 3).
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *JURNAL PUNDI*, 5(2). <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt*.

Wahana Sahabat Utama: Vol. XI (Issue 1).

<http://ejournal.stiedewantara.ac.id/>

Ketut, I., Krisna Maesa, P., Nyoman, I., Sabudi, S., Luh, N., Sulistyawati, K. S., Studi, P., Perhotelan, P., Hospitaliti, J., Bali, P., Kunci, K., Sumber, M., Manusia, D., Kerja, S., & Karyawan, K. (2024b). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Four Points By Sheraton Bali, Seminyak. *JIMP*, 4(2), 125–137.

<https://doi.org/https://doi.org/10.35814/jimp.v4i2.6952>

Khaeruman et al., (2021). (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.*

<https://doi.org/http://repository.upm.ac.id/2567/1/0.%20Bab%207%20B ookchapter%20Manajemen.pdf>

Lukman Cahyadi. (2022). *Mengukur Turnover Intention, Konflik Peran, dan Self Efficacy.*

Mardi Astutik & Seger Priantono. (2020). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo.*

<https://doi.org/https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>

Meliala, S., Siregar, M., Nursiti, D., Waruwu, T. U., Psikologi, P. S., Farmasi, F., & Kesehatan, D. I. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum X Di Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 3, 81–117.

Messy Dwy Amanda, N. E. S. (2024). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur.*

<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12881762>

Mulia, F. Z., Deni Muhammad Danial, R., Muhammadiyah Sukabumi, U., & Author, C. (2022). Optimization Of Staff Upgrading On Employee Performance Through Work Discipline As Intervening Variables Optimalisasi Upgrading Staf Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2022.

<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Intention To Leave Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 343–351. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.13>

- Robbins & Judge. (2017). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited.
- Sani Putri, V., & Poerwita Sary, F. (2020a). *Vira Sani Putri 1) , Fetty Poerwita Sary 2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)*. 4(2), 195–205.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press The Influence Of Job Stress And Work Environment On Employee Performance In Pt. Wenangcemerlang Press. In *Pengaruh Stres Kerja... 4445 Jurnal EMBA* (Vol. 5, Issue 3).
- Sri Hartono & Umi Farida. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*.
- Steyn, R., & Vawda, N. (2014). Job Characteristics: Their Relationship to Job Satisfaction, Stress and Depression. *Journal of Psychology in Africa*, 24(3), 281–284. <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.906076>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*.
- Syahril Budiman Pasaribu, Arini Salsabila Hasibuan, Dwika Ardelya Pratiwi, & Salianto. (2024). *Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Tamengkel, L., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2021). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 2021.
- Tarviani, A., Sujadi, D., & Traitma Mulya, U. (2024a). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tunas Artha Gardatama Bali. In *Journal Research of Management (JARMA)* (Vol. 5, Issue 2).
- Tigau, F. I., & Sugiarto, A. (2022b). Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 135–148. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17395>
- Triatmaja, I. D. R., & Nelwan, O. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado Effect Of Workload, Work Stress And Motivation On Employee Performance Fif Group Manado. In *Lengkong 377 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 3).

Wanda Devilia, N. N. F. M. Z. (2024). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Wijaya. (2017). *Perilaku Organisasi*. Website: www.lpppindonesia.com

LAMPIRAN

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Karyawan Super Dazzle Gejayan

Di Tempat

Bersama ini, saya Riska Anggraeni mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian untuk penyelesaian tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan *Intention To Leave* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Super Dazzle Gejayan)”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung penelitian ini. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian dan terjaga kerahasiannya. Jika mengalami kesulitan dapat menghubungi saya di nomor 082157421103 atau melalui email di riska.anggraeni159@gmail.com

Atas ketersediaan saudara/i dalam penegisian kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Riska Anggraeni

A. Identitas Responden

1. Nama :.....
2. Usia : Tahun
3. Lama Bekerja :
 - ≤ 1 tahun
 - 1 – 2 tahun
 - 3 – 4 tahun
 - 4 – 5 tahun
4. Jenis Kelamin :
 - Laki – Laki
 - Perempuan
5. Status Pernikahan
 - Menikah
 - Belum Menikah

B. Petunjuk Pengisian

Saudara/i dimohon untuk mengisi kolom yang tersedia pada setiap pilihan jawaban. Setiap pertanyaan hanya dapat dipilih satu jawaban. Pastikan jawaban yang diberikan jujur, sesuai dengan keadaan sebenarnya, dan apa adanya.

Pilih opsi dengan mencentang (√) pada pilihan yang sesuai dengan pendapat saudara/i.

Keterangan :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

C. Kuesioner

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Karakteristik Pekerjaan (X)						
Skill Variety (Variasi Keterampilan)						
1.	Pekerjaan saya sangat beragam dan memerlukan berbagai keterampilan dan keahlian yang berbeda					
Task Identity (Identifikasi Tugas)						
2.	Saya diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh hingga melihat hasil akhir					
Task Significance (Signifikasi Tugas)						
3.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap pekerjaan orang lain					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kontribusi dan dampak terhadap perusahaan					
Autonomy (Otonomi)						
5.	Saya mendapatkan kebebasan untuk menunjukkan kemampuan dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan					
6.	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan					
Feedback (Umpan Balik)						
7.	Saya menerima umpan balik yang jelas mengenai kinerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
Kinerja Karyawan (Z)						
Kualitas Kerja						
1.	Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					

2.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditentukan perusahaan.					
Ketepatan Waktu						
4.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.					
Efektivas						
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar tanpa banyak kesalahan.					
6.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya perusahaan secara optimal.					
Kemandirian						
7.	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja atau atasan.					
Komitmen Kerja						
8.	Saya senantiasa mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya guna meningkatkan kinerja.					
Stres Kerja (Y1)						
Gejala Psikologis						
1.	Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi					
2.	Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat bekerja					
Gejala Fisiologis						

3.	Saya merasa cepat lelah meskipun beban kerja tidak terlalu berat					
4.	Saya mengalami gangguan tidur (sulit tidur atau tidur tidak nyenyak) karena memikirkan pekerjaan					
Gejala Perilaku						
5.	Saya terkadang merasa kesulitan untuk fokus atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6.	Saya suka menarik diri dari rekan kerja atau menghindari interaksi sosial di tempat kerja					
<i>Intention To Leave (Y2)</i>						
Ketidakpuasan Kerja						
1.	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan tantangan yang saya harapkan.					
Kesempatan Pekerjaan Lain						
3.	Saya merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar perusahaan ini.					
4.	Saya sering mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan di perusahaan lain.					
Perasaan tidak Dihargai						
5.	Saya merasa kontribusi saya di tempat kerja kurang dihargai.					
Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan						
6.	Kurangnya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan membuat saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini.					
Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan						
7.	Saya merasa sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					

Faktor Eksternal						
8.	Perubahan dalam kondisi ekonomi membuat saya mempertimbangkan untuk pindah kerja.					
9.	Saya merasa lingkungan di luar perusahaan lebih menjanjikan untuk masa depan saya.					

LAMPIRAN II

DATA RESPONDEN

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Status Pernikahan
1	Yaya	Perempuan	22	1 - 2 tahun	Belum Menikah
2	Andreas Wiji Laksono	Laki-laki	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
3	Yovita Rambu Gita	Perempuan	28	1 - 2 tahun	Belum Menikah
4	galuh	Perempuan	22	3 - 4 tahun	Belum Menikah
5	Devi	Perempuan	23th	< 1 tahun	Belum Menikah
6	Diah Septianing Tyas	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
7	Cici	Perempuan	22	1 - 2 tahun	Belum Menikah
8	Iren	Perempuan	25	< 1 tahun	Belum Menikah
9	Ngulya Diyana Khilma	Perempuan	22	< 1 tahun	Belum Menikah
10	Ibnu A'an Nuaryadi	Laki-laki	29 th	< 1 tahun	Belum Menikah
11	ryzxy rome	Laki-laki	25	< 1 tahun	Belum Menikah
12	Lala	Perempuan	23 tahun	1 - 2 tahun	Belum Menikah
13	Luthfia Rahma	Perempuan	23	< 1 tahun	Belum Menikah
14	Sella Juwita	Perempuan	22 Tahun	< 1 tahun	Belum Menikah
15	Tirta	Laki-laki	21	< 1 tahun	Belum Menikah
16	luthfi	Perempuan	20	< 1 tahun	Belum Menikah

17	Idah Lestari	Perempuan	25	3 - 4 tahun	Menikah
18	Sherina Christin	Perempuan	21	1 - 2 tahun	Belum Menikah
19	Jonathan Derry	Laki-laki	22	1 - 2 tahun	Belum Menikah
20	Dewi Novita	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
21	Dita Syafira	Perempuan	22	< 1 tahun	Belum Menikah
22	rinjani ananta	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
23	Dimas Prasetya	Laki-laki	22 Tahun	1 - 2 tahun	Belum Menikah
24	Arya Nugraha	Laki-laki	21 Tahun	< 1 tahun	Belum Menikah
25	Muhammad Daffa	Laki-laki	22	1 - 2 tahun	Belum Menikah
26	Nina	Perempuan	22	1 - 2 tahun	Belum Menikah
27	Arif Hidayat	Laki-laki	21	< 1 tahun	Belum Menikah
28	Novita	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
29	Nurul Untari	Perempuan	22	< 1 tahun	Belum Menikah
30	Fahri Kurniawan	Laki-laki	22	< 1 tahun	Belum Menikah
31	Aisyah Nur	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
32	Jian Evana	Perempuan	22	1 - 2 tahun	Belum Menikah
33	Femi Astia	Perempuan	24	1 - 2 tahun	Belum Menikah
34	Yunika	Perempuan	22	1 - 2 tahun	Belum Menikah

35	Syifa	Perempuan	21	< 1 tahun	Belum Menikah
36	Dedi	Laki-laki	22	< 1 tahun	Belum Menikah
37	Devy Nurulita	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
38	Siska Arianty	Perempuan	22	< 1 tahun	Belum Menikah
39	theresia	Perempuan	21	< 1 tahun	Belum Menikah
40	Shella	Perempuan	21	< 1 tahun	Belum Menikah
41	Deviana Wulandari	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
42	Tomi	Laki-laki	21	< 1 tahun	Belum Menikah
43	Firman Maulana	Laki-laki	22	< 1 tahun	Belum Menikah
44	Bayu	Laki-laki	20	< 1 tahun	Belum Menikah
45	Alfian	Laki-laki	21	< 1 tahun	Belum Menikah
46	Aji Bayu	Laki-laki	22	1 - 2 tahun	Belum Menikah
47	Linda	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
48	Fitria	Perempuan	21	< 1 tahun	Belum Menikah
49	Hanif Faturahman	Laki-laki	24	1 - 2 tahun	Belum Menikah
50	Akbar Budiansyah	Laki-laki	22	< 1 tahun	Belum Menikah
51	Ferdy	Laki-laki	23	< 1 tahun	Belum Menikah
52	Wildan	Laki-laki	22	< 1 tahun	Belum Menikah
53	Putri Anisa	Perempuan	23	< 1 tahun	Belum Menikah

54	Oktavia Mega	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
55	Ayu Putri	Perempuan	21	< 1 tahun	Belum Menikah
56	Naufal Ariq	Laki-laki	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
57	Marliana	Perempuan	22	< 1 tahun	Belum Menikah
58	Asih	Perempuan	23	< 1 tahun	Belum Menikah
59	Naura	Perempuan	22	< 1 tahun	Belum Menikah
60	Ananda Agustin	Perempuan	23	< 1 tahun	Belum Menikah
61	Naomi	Perempuan	23	< 1 tahun	Belum Menikah
62	Icha widya kusumawati	Perempuan	22	< 1 tahun	Belum Menikah
63	Tiara sesandria	Perempuan	23	< 1 tahun	Belum Menikah
64	Alya Nur Fadhilah	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah
65	Muhammad Reza	Laki-laki	22	< 1 tahun	Belum Menikah
66	Syahna Ananda	Perempuan	23	1 - 2 tahun	Belum Menikah



Usia

 Salin diagram

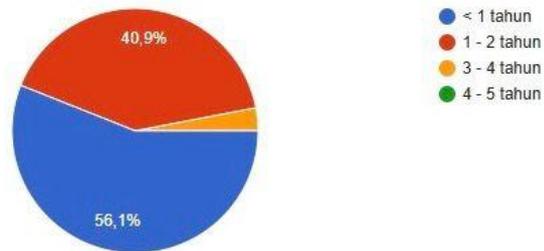
66 jawaban



Lama Bekerja

 Salin diagram

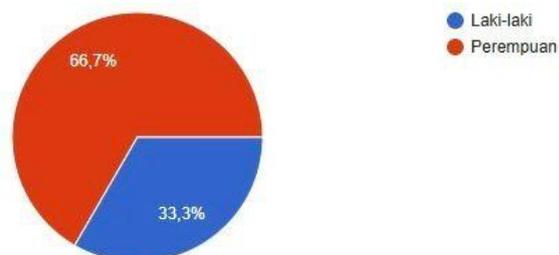
66 jawaban



Jenis Kelamin

 Salin diagram

66 jawaban



Variabel Karakteristik Pekerjaan

x.1	x.2	x.3	x.4	x.5	x.6	x.7
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5	4

5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4

5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja Pekerja

y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8
4	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4
1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2
4	5	5	5	5	5	5	5

5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4
1	1	2	1	1	1	1	1
4	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4
1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	5

5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	4
1	1	2	1	1	1	1	1
4	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5

Variabel Stres Kerja

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6
5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5

4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1
5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1
5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1
5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4

4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1
5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4

Variabel *Intention to Leave*

Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9
5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4
1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	1	1
4	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5

5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5	5
2	1	1	1	2	1	1	2	1
5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4
1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	1	1
4	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5	5
2	1	1	1	2	1	1	2	1
5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4	4

4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5

LAMPIRAN III

OLAH DATA

- Uji Validitas Konvergen

Outer loadings - Matrix				
	Intention to Leave	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
x.1		0.820		
x.2		0.777		
x.3		0.708		
x.4		0.772		
x.5		0.878		
x.6		0.783		
x.7		0.829		
y.1			0.821	
y.2			0.731	
y.3			0.778	
y.4			0.947	
y.5			0.760	
y.6			0.921	
y.7			0.928	
y.8			0.855	
z1.1				0.713
z1.2				0.752
z1.3				0.825
z1.4				0.805
z1.5				0.769
z1.6				0.750
z2.1	0.855			
z2.2	0.880			
z2.3	0.947			
z2.4	0.888			
z2.5	0.941			
z2.6	0.972			
z2.7	0.970			
z2.8	0.966			
z2.9	0.944			

- Uji Realibilitas

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
Intention to Leave	0.981	1.002	0.983	0.865
Karakteristik Pekerjaan	0.904	0.908	0.924	0.635
Kinerja Karyawan	0.942	0.948	0.952	0.716
Stres Kerja	0.863	0.869	0.897	0.593

- **Koefesien Jalur**

Path Coefficientst

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to E
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
Intention to Leave -> Kinerja Karyawan	0.211	0.209	0.093	2.270	0.023	
Karakteristik Pekerjaan -> Intention to Leave	0.953	0.946	0.035	27.196	0.000	
Karakteristik Pekerjaan -> Kinerja Karyawan	0.175	0.174	0.089	1.976	0.048	
Karakteristik Pekerjaan -> Stres Kerja	0.946	0.937	0.036	26.407	0.000	
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.612	0.615	0.078	7.877	0.000	

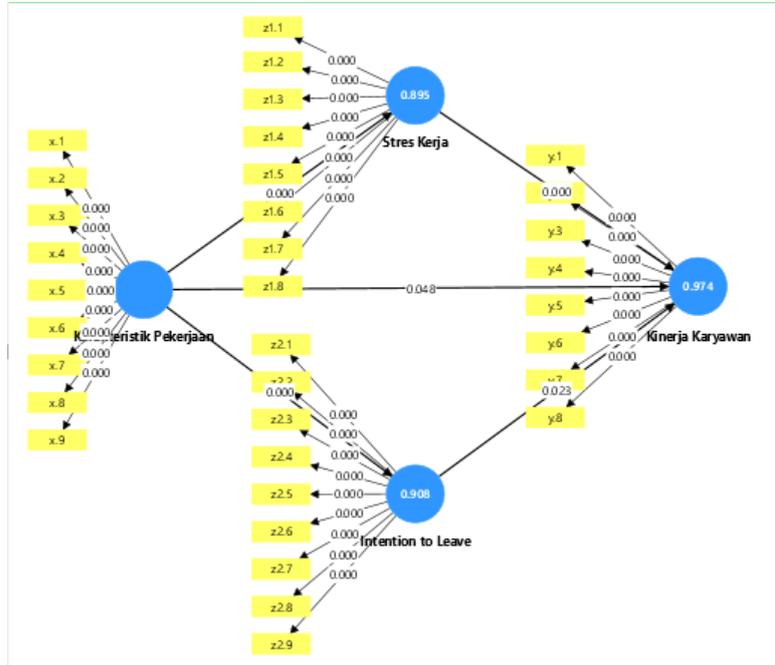
Specific Indirect Effects

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Co
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values		
Karakteristik Pekerjaan -> Intention to Leave -> Kinerja Karyawan	0.201	0.198	0.089	2.269	0.023		
Karakteristik Pekerjaan -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.579	0.576	0.074	7.788	0.000		

- **R Square**

R-square - Overview			Copy to Excel/Word	Copy to R
	R-square	R-square adjusted		
Intention to Leave	0.002	-0.033		
Kinerja Karyawan	0.651	0.611		
Stres Kerja	0.346	0.322		

- Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)



LAMPIRAN IV
FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN

