

BAB V

PENUTUP

Bab lima memuat kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data pada bab sebelumnya. Selain itu, bab ini juga menjelaskan implikasi manajerial berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, serta memaparkan kendala atau keterbatasan yang ditemui selama proses penelitian yang dapat dijadikan masukan atau saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif niat untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kelelahan kerja. Karyawan yang menghadapi tingkat stres yang tinggi cenderung mengalami kelelahan yang lebih besar, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja mereka.
3. Kelelahan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

4. Kelelahan kerja secara signifikan dan positif memediasi secara penuh dalam hubungan antara stres kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Ini berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan terjadi melalui kelelahan kerja. Dengan kata lain, stres kerja mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan secara tidak langsung melalui kelelahan kerja.

5.2. Implikasi Manajerial

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Panin Bank KCU Kota Pontianak, peneliti berharap temuan ini dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja, pernyataan yang berbunyi “Saya harus melakukan pekerjaan yang semestinya dilakukan dengan cara yang berbeda” memperoleh nilai mean tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara prosedur kerja dan pelaksanaannya di tempat kerja, yang menjadi sumber stres bagi karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempertimbangkan untuk mengevaluasi kembali prosedur kerja agar lebih selaras dengan realitas operasional di tempat kerja. Langkah ini dapat dilakukan melalui evaluasi berkala atas efektivitas prosedur yang ada, melibatkan seluruh karyawan dalam memberikan masukan, serta memperbarui SOP (*Standard Operating*

Procedure) sesuai dengan kondisi actual di tempat kerja. Selain itu, program pelatihan yang disediakan sebaiknya dirancang untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai alur kerja yang benar dan mendorong terjalinnya komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan. Upaya-upaya ini diharapkan dapat menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kelelahan kerja, pernyataan yang berbunyi “Saya merasa sangat lelah saat bangun di pagi hari dan harus kembali menjalani hari di tempat kerja saya” memperoleh nilai mean tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan yang dirasakan oleh karyawan di awal hari kerja merupakan masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempertimbangkan penerapan program-program yang bertujuan untuk mengurangi tingkat kelelahan karyawan. Upaya ini dapat mencakup pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel yang bisa diwujudkan melalui sistem shift yang adil atau kebijakan cuti yang dapat mendukung proses pemulihan. Upaya berikutnya dapat menyediakan fasilitas istirahat yang memadai dapat berupa ruang istirahat yang nyaman, serta pemberian waktu istirahat yang memadai selama jam kerja. Dengan langkah ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel niat untuk meninggalkan perusahaan, pernyataan yang berbunyi “Jika saya diberi pilihan untuk memilih lagi, saya akan memilih untuk bekerja di perusahaan/jabatan lain memperoleh nilai mean tertinggi. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan yang cukup besar dari beberapa karyawan untuk mempertimbangkan opsi berpindah kerja apabila diberikan kesempatan. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan kenyamanan karyawannya dalam bekerja. Langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan memperbaiki komunikasi antara atasan dan karyawan agar lebih terbuka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung, serta memberikan penghargaan atau apresiasi yang sesuai dengan kinerja. Komunikasi yang terbuka dapat membuat karyawan merasa didegar dan dihargai oleh atasannya. Lingkungan kerja yang baik mencakup suasana kerja yang mendukung kenyamanan fisik dan mental, seperti beban kerja yang seimbang, hubungan kerja yang harmonis antara rekan sesama kerja dan juga atasan, serta fasilitas kerja yang memadai dan penataan ruang kerja yang rapi dan bersih. Sementara itu, bentuk penghargaan dapat berupa bonus, pujian atas pencapaian, atau peluang untuk berkembang dalam karir. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Jumlah sampel atau responden pada penelitian ini terbatas yaitu sebanyak 45 orang, sehingga hasil penelitian ini belum sepenuhnya digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas.
2. Kemungkinan terdapat kendala dalam pemahaman isi kuesioner oleh responden, mengingat kuesioner merupakan hasil terjemahan dari bahasa asing sehingga dapat menimbulkan interpretasi yang berbeda.

5.4. Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar guna meningkatkan akurasi data yang diperoleh serta memungkinkan hasil penelitian untuk digeneralisasikan secara lebih luas.
2. Pada penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti meninjau kembali hasil terjemahan kuesioner untuk memastikan bahwa tata bahasa yang digunakan dapat mudah dipahami oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdou, A. H., Khalil, A. A. F., Mahmoud, H. M. E., Elsaied, M. A., & Elsaed, A. A. (2022). The Impact of Hospitality Work Environment on Employees' Turnover Intentions During COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology, 13*(May), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890418>
- Adung, S. U. G., Wulandari, W., & Mulyono, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Yang Dimediasi Stres Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia, 1*(4), 289–303. <https://doi.org/10.61896/jeki.v1i4.18>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology, 11*(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Chambers, C. N. L., & Frampton, C. M. A. (2022). Burnout, stress and intentions to leave work in New Zealand psychiatrists; a mixed methods cross sectional study. *BMC Psychiatry, 22*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-03980-6>
- Degustia, F., Karyawan, T., Kerja, S., Kerja, K., & Organisasi, K. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Karyawan di Bank Mandiri Pekanbaru Sudirman Atas. *05*(01), 292–304.
- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2021). Summary A New Approach for Mediation Analysis: Is Baron and Kenny's Method Still Valid? *Turkish Journal of Psychology, 37*(88), 15–19. <https://doi.org/10.31828/tpd1300443320191125m000031>
- Kim, L. (2024). Why Do Employees Feel Stressed? Evidence From Tellers. *Economics and Sociology, 17*(3), 223–236. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2024/17-3/12>
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan The Effect of Workload, Work Stress, and Work Family Conflict on Burnout in Employees. *Sinomika Journal | Volume, 1*(5), 1235–1248.

- <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: a General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7–15.
<https://doi.org/10.32479/irmm.9398>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Nadia Sintyadewi, N. P. M., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2308. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p13>
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 16–29.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.
- Pratiwi, N., Fatoni, M. A., Asbullah, M., Ginting, N., & Nugraha, K. W. (2023). Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen dan Niat Berpindah Pada Perusahaan Konstruksi Syariah. *Jesya*, 6(1), 545–559.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.969>
- Ran, L., Chen, X., Peng, S., Zheng, F., Tan, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: The mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*, 10(10), 1–9.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Rizzo (1970).pdf. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact

- of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). , Tetra Hidayati. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Sari Dewi, N. U., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 294–304. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 8th Edition* (8th ed.). Wiley.
<https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781119561248>
- Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja , Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama*.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4).
<https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Zanabazar, A., Tsogt-erdene, E., & Bira, S. (2023). A Study of Job Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Their Present Job Among Healthcare Workers Using Structural Equation Modelling. *European Journal of Business and Management*, July. <https://doi.org/10.7176/ejbm/15-11-01>

11. Saya menerima tugas tanpa dilengkapi bahan dan sumber daya yang sesuai untuk menyelesaikannya. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

12. Saya melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan oleh satu orang dan tidak dilakukan oleh orang lain. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

13. Saya mengerjakan hal-hal yang tidak perlu. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

14. Saya belum merencanakan tujuan dan sasaran yang jelas untuk pekerjaan saya. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

15. Saya menyadari bahwa saya belum membagi waktu dengan tepat. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

16. Saya tidak menyadari tanggung jawab saya. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

17. Saya tidak tahu persis apa yang diharapkan dari pekerjaan saya. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

18. Saya tidak mengetahui dengan jelas, apa yang harus saya lakukan di pekerjaan ini. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

19. Saya tidak yakin dengan wewenang saya dalam pekerjaan ini. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

KELELAHAN KERJA (JOB BURNOUT)

Bagian ini berisi pernyataan mengenai kelelahan kerja (job burnout)

Silahkan jawab setiap pertanyaan berdasarkan pengalaman pribadi Anda, dengan memilih salah satu dari skala berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

20. Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan yang saya lakukan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

21. Saya merasa lelah di penghujung hari kerja. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

22. Saya merasa sangat lelah saat bangun di pagi hari dan harus kembali menjalani hari di tempat kerja saya. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

23. Bekerja sepanjang hari dengan orang-orang yang memiliki sifat beragam sebenarnya membuat saya tegang. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

24. Saya merasa kelelahan karena pekerjaan yang saya lakukan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

25. Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan yang saya lakukan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

26. Saya merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan yang saya lakukan. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

27. Bekerja secara langsung dengan orang lain membuat saya sering merasa sangat tegang. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

28. Saya merasa seperti saya sudah sangat kelelahan dengan seluruh pekerjaan yang saya lakukan. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Intention To Leave

Bagian ini berisi pernyataan mengenai niat untuk meninggalkan perusahaan (Intention To Leave).

Silahkan jawab setiap pertanyaan berdasarkan pengalaman pribadi Anda, dengan memilih salah satu dari skala berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

29. Jika saya diberi pilihan untuk memilih lagi, saya akan memilih untuk bekerja di pekerjaan/jabatan lain. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

30. Saat ini, saya benar-benar mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

26. Saya merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan yang saya lakukan. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

27. Bekerja secara langsung dengan orang lain membuat saya sering merasa sangat tegang. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

28. Saya merasa seperti saya sudah sangat kelelahan dengan seluruh pekerjaan yang saya lakukan. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Intention To Leave

Bagian ini berisi pernyataan mengenai niat untuk meninggalkan perusahaan (Intention To Leave).

Silahkan jawab setiap pertanyaan berdasarkan pengalaman pribadi Anda, dengan memilih salah satu dari skala berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

29. Jika saya diberi pilihan untuk memilih lagi, saya akan memilih untuk bekerja di pekerjaan/jabatan lain. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

30. Saat ini, saya benar-benar mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
San	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

31. Mungkin saya akan berusaha mencari pekerjaan baru dalam waktu kurang dari setahun kedepan. *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
Sangat Setuju

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA!

Terima kasih telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Anda berikan sangat berharga dan akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan tugas akhir saya. Seluruh data akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian akademik.

Semoga Anda sehat selalu, sukses dan diberikan kelancaran dalam segala aktivitasnya. 🙏

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir



Lampiran 2

Surat Ijin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 666/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

15 Mei 2025

Kepada Yth.

Pimpinan Panin Bank, KCU, Kota Pontianak, Kalimantan Barat
Jalan Imam Bonjol No 44

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Eileen Theodora
No Mahasiswa/Prodi: 210326176/Manajemen
No Handphone : 085651123218

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 50 karyawan (sebagai responden penelitian)

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3

Surat Perijinan Penelitian Dari Perusahaan



Pontianak, 12 Juni 2025

No.: 1069/PON/EXT/25

Kepada:
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43
Yogyakarta

Perihal : Surat Izin Riset

Bersama ini kami sampaikan perihal pelaksanaan penelitian mahasiswa dengan penjelasan sebagai berikut :

- Nama Mahasiswa : Eileen Theodora
- NPM : 210326176
- Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
- Jurusan : Manajemen
- Perguruan Tinggi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Sesuai data tersebut diatas, kami sampaikan bahwa mahasiswa sudah melakukan penelitian pada tanggal 19-20 Mei 2025 di PT Bank Panin Tbk Cabang Pontianak, dalam rangka penyusunan skripsi untuk syarat kelulusan dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan Pada PT Bank Panin, KCU, Kota Pontianak"

Demikian yang dapat kami sampaikan agar bisa digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasama saudara diucapkan terima kasih.

PT. BANK PANIN Tbk.
KCU Pontianak


Purnomo Gunawan
Branch Manager


Agustini
HR Head

-/Ag

Lampiran 4

Data Mentah Responden

1. Profil Responden

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Jabatan
Perempuan	34	Sarjana (S1)	11	Marketing
Perempuan	38	SMA/Sederajat	3tahun	Customer service
Perempuan	22	Sarjana (S1)	1 tahun	Teller
Perempuan	31	Sarjana (S1)	9	Customer service
Perempuan	32	Sarjana (S1)	8	Teller-Operasional
Perempuan	24	Sarjana (S1)	2	Teller
Perempuan	24	Sarjana (S1)	2	Teller
Perempuan	27	Sarjana (S1)	2022 -2025	Teller
Perempuan	26	Sarjana (S1)	3	Teller
Perempuan	23	Sarjana (S1)	2 thn	Customer Service
Laki-Laki	39	Sarjana (S1)	14 tahun	Manager
Perempuan	30	Sarjana (S1)	8	CS
Perempuan	30	Diploma (D1/D2/D3)	7	Teller
Laki-Laki	29	Sarjana (S1)	5	Teller operasional
Perempuan	25	Sarjana (S1)	2	Teller
Perempuan	26 tahun	Sarjana (S1)	2 tahun 9 bulan	Customer Service
Perempuan	33	Diploma (D1/D2/D3)	9	Customer Service
Perempuan	34	Sarjana (S1)	10	Customer service
Perempuan	33	Sarjana (S1)	2	Manajer
Perempuan	33	Sarjana (S1)	9	Teller
Perempuan	33	Sarjana (S1)	12	Head Teller
Perempuan	22	Sarjana (S1)	1	Teller
Laki-Laki	32	Sarjana (S1)	3 tahun	Marketing
Perempuan	31	Sarjana (S1)	10	Teller
Perempuan	31	Sarjana (S1)	10	Customer Service
Perempuan	33	Sarjana (S1)	10	Customer Service
Perempuan	34	Sarjana (S1)	12	Marketing
Perempuan	47 thn	Diploma (D1/D2/D3)	29	Marketing
Perempuan	28	Sarjana (S1)	5.7 th	Cs
Perempuan	32 tahun	Sarjana (S1)	8 tahun 9 bulan	CS
Perempuan	27	Sarjana (S1)	3	Teller
Perempuan	26	Sarjana (S1)	4	Teller
Perempuan	44 THN	Diploma (D1/D2/D3)	24 thn	Backoffice-staf
Perempuan	33	Sarjana (S1)	11 tahun	Customer service
Perempuan	29 tahun	Sarjana (S1)	3 tahun	Teller
Perempuan	36	Sarjana (S1)	15	Head Teller
Laki-Laki	39	Sarjana (S1)	18	Teller
Perempuan	24	Sarjana (S1)	2	customer service
Perempuan	41	Sarjana (S1)	19	Teller operasional
Perempuan	35	Sarjana (S1)	11	Marketing
Laki-Laki	39	Sarjana (S1)	8	Mortgage Team Leader
Perempuan	32	Pascasarjana (S2/S3)	9	Commercial Credit Reviewer
Laki-Laki	33	Sarjana (S1)	9	Credit Analyst
Perempuan	31	Sarjana (S1)	8	Teller Operasional
Laki-Laki	34	Sarjana (S1)	9	Marketing

2. Jawaban Variabel Stres Kerja

P1-SK	P2-SK	P3-SK	P4-SK	P5-SK	P6-SK	P7-SK	P8-SK	P9-SK	P10-SK	P11-SK	P12-SK	P13-SK	P14-SK
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2
2	1	1	2	1	1	1	2	4	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
5	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1
4	4	1	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	1	1	1	1
4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2
3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3
3	3	1	1	3	1	5	1	4	1	1	2	1	1
3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1
4	5	3	4	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1
3	5	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	2
1	5	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1
1	5	1	3	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1
3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1
4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1
3	2	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3
2	2	1	3	3	2	4	4	3	1	1	1	3	3
3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1
2	4	1	4	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
2	2	3	3	2	5	5	1	1	3	1	1	1	3
4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	1	2
3	2	1	1	5	1	3	1	1	2	1	1	1	1
4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4
3	3	3	2	3	3	5	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2

3. Jawaban Variabel Kelelahan Kerja

P1-KK	P2-KK	P3-KK	P4-KK	P5-KK	P6-KK	P7-KK	P8-KK	P9-KK
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	4	4	3	3	3	3
2	2	4	4	2	2	2	4	3
3	3	3	3	2	2	2	3	2
2	3	1	2	2	1	2	1	1
3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	2	2
2	4	3	2	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	3	2	2	2	2
4	5	3	1	2	2	2	1	1
1	2	2	1	1	2	1	1	1
2	5	2	1	2	1	3	2	1
2	3	3	2	3	3	3	2	3
2	3	3	2	2	2	2	2	1
4	4	5	3	4	4	4	3	4
3	4	2	4	4	3	3	2	2
2	3	3	2	3	1	1	1	1
2	3	3	2	2	2	3	2	2
3	4	4	3	4	3	3	2	3
2	2	1	2	1	2	2	2	2
2	1	4	1	2	1	2	1	1
1	1	4	1	2	1	2	1	1
1	1	2	1	2	1	2	1	1
1	1	2	1	2	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	1	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	1	2	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	2	4	2	3	1	2
4	4	4	3	3	4	4	3	4
3	3	2	1	2	2	1	1	1
3	2	2	2	3	2	3	2	2
3	3	3	5	2	1	3	3	1
3	4	4	4	4	2	3	2	3
1	1	1	4	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	2	3	2	2

4. Jawaban Variabel Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

P1-NUMP	P2-NUMP	P3-NUMP
2	2	2
3	3	2
2	2	2
3	1	1
1	1	1
3	4	4
3	4	4
3	3	2
3	3	3
3	5	5
2	1	2
5	3	3
3	3	3
3	3	3
1	1	1
3	1	1
3	3	3
5	1	2
1	3	3
3	1	1
3	3	3
3	2	3
5	4	4
4	2	2
3	3	3
3	1	1
4	1	1
3	1	1
2	2	1
2	2	2
3	1	1
3	1	1
3	2	2
1	1	1
1	1	1
1	1	1
2	1	1

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



Lampiran 5

Profil Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	7	15.6	15.6	15.6
	Perempuan	38	84.4	84.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Kelompok Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	6	13.3	13.3	13.3
	25-30 tahun	11	24.4	24.4	37.8
	31-35 tahun	20	44.4	44.4	82.2
	> 35 tahun	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Latar Belakang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	1	2.2	2.2	2.2
	Diploma (D1/D2/D3)	4	8.9	8.9	11.1
	Sarjana (S1)	39	86.7	86.7	97.8
	Pascasarjana (S2/S3)	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	16	35.6	35.6	35.6
	5-10 tahun	18	40.0	40.0	75.6
	11-20 tahun	9	20.0	20.0	95.6
	> 20 tahun	2	4.4	4.4	100.0

Total	45	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Posisi/Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Marketing	6	13.3	13.3	13.3
	Customer Service	13	28.9	28.9	42.2
	Teller	14	31.1	31.1	73.3
	Teller Operasional	4	8.9	8.9	82.2
	Manager	2	4.4	4.4	86.7
	Head Teller	2	4.4	4.4	91.1
	Backoffice-staf	1	2.2	2.2	93.3
	Mortgage Team Leader	1	2.2	2.2	95.6
	Commercial Credit Review	1	2.2	2.2	97.8
	Credit Analyst	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



Lampiran 6
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya harus melakukan pekerjaan yang semestinya dilakukan dengan cara berbeda.	45	1.00	5.00	2.7111	1.01404
Saya diberi tugas tanpa dibantu dengan tenaga kerja yang cukup untuk menyelesaikannya.	45	1.00	5.00	2.5333	1.12006
Saya harus menentang kebijakan atau aturan untuk menyelesaikan tugas saya.	45	1.00	4.00	1.6667	.87905
Saya bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang bekerja dengan cara yang sangat berbeda.	45	1.00	4.00	2.3111	1.04059
Saya menerima tugas yang saling bertentangan dari dua orang atau lebih.	45	1.00	5.00	2.3111	1.29373
Saya menerima tugas tanpa dilengkapi bahan dan sumber daya yang sesuai untuk menyelesaikannya.	45	1.00	5.00	2.2444	1.17077
Saya melakukan hal-hal yang seharusnya dilakukan oleh satu orang dan tidak dilakukan oleh orang lain.	45	1.00	5.00	2.5111	1.21771
Saya mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.	45	1.00	5.00	1.6444	.90843
Saya belum merencanakan tujuan dan sasaran yang jelas untuk pekerjaan saya.	45	1.00	5.00	1.9778	1.01105

Saya menyadari bahwa saya belum membagi waktu dengan tepat.	45	1.00	3.00	1.8444	.79646
Saya tidak menyadari tanggung jawab saya.	45	1.00	3.00	1.3333	.52223
Saya tidak tahu persis apa yang diharapkan dari pekerjaan saya.	45	1.00	3.00	1.4222	.58344
Saya tidak mengetahui dengan jelas, apa yang harus saya lakukan di pekerjaan ini.	45	1.00	3.00	1.3556	.57031
Saya tidak yakin dengan wewenang saya dalam pekerjaan ini.	45	1.00	4.00	1.6667	.85280
Valid N (listwise)	45				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan yang saya lakukan.	45	1.00	5.00	2.5111	1.01404
Saya merasa lelah di penghujung hari kerja.	45	1.00	5.00	2.9556	1.08619
Saya merasa sangat lelah saat bangun di pagi hari dan harus kembali menjalani hari di tempat kerja saya.	45	1.00	5.00	2.8444	.99899
Bekerja sepanjang hari dengan orang-orang yang memiliki sifat beragam sebenarnya membuat saya tegang.	45	1.00	5.00	2.3778	1.05073
Saya merasa kelelahan karena pekerjaan yang saya lakukan.	45	1.00	4.00	2.6000	.88933

Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan yang saya lakukan.	45	1.00	4.00	2.0667	.88933
Saya merasa bekerja terlalu keras pada pekerjaan yang saya lakukan.	45	1.00	4.00	2.4667	.78625
Bekerja secara langsung dengan orang lain membuat saya sering merasa sangat tegang.	45	1.00	4.00	2.0222	.83907
Saya merasa sepertinya saya sudah sangat kelelahan dengan seluruh pekerjaan yang saya lakukan.	45	1.00	4.00	2.0667	.96295
Valid N (listwise)	45				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jika saya diberi pilihan untuk memilih lagi, saya akan memilih untuk bekerja di pekerjaan/jabatan lain.	45	1.00	5.00	2.7111	1.05792
Saat ini, saya benar-benar mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.	45	1.00	5.00	2.1111	1.13262
Mungkin saya akan berusaha mencari pekerjaan baru dalam waktu kurang dari setahun kedepan.	45	1.00	5.00	2.1333	1.17937
Valid N (listwise)	45				

Lampiran 7

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Stres Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations														TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
P1	Pearson Correlation	1	.076	.400**	.021	.073	.167	.244	.164	.319*	-.033	.159	.232	.273	.157	.350*
	Sig. (2-tailed)		.622	.006	.893	.634	.272	.107	.283	.033	.828	.295	.125	.070	.303	.018
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.076	1	.357*	.530**	.598**	.647**	.249	.281	.292	.035	.166	.271	.347*	.118	.585**
	Sig. (2-tailed)	.622		.016	.000	.000	.000	.098	.061	.051	.818	.275	.072	.020	.440	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.400**	.357*	1	.276	.577**	.486**	.166	.674**	.565**	.271	.386**	.388**	.464**	.373*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.006	.016		.066	.000	.001	.275	.000	.000	.072	.009	.008	.001	.012	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.021	.530**	.276	1	.475**	.286	.229	.193	.180	.018	.039	.151	.185	.087	.427**
	Sig. (2-tailed)	.893	.000	.066		.001	.057	.130	.204	.237	.908	.799	.323	.225	.570	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.073	.598**	.577**	.475**	1	.603**	.261	.537**	.615**	.241	.282	.381**	.402**	.182	.729**
	Sig. (2-tailed)	.634	.000	.000	.001		.000	.083	.000	.000	.110	.060	.010	.006	.231	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.167	.647**	.486**	.286	.603**	1	.230	.529**	.607**	.258	.379*	.544**	.601**	.391**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.272	.000	.001	.057	.000		.128	.000	.000	.087	.010	.000	.000	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.244	.249	.166	.229	.261	.230	1	.206	.341*	.128	.257	.131	.100	.063	.407**
	Sig. (2-tailed)	.107	.098	.275	.130	.083	.128		.175	.022	.402	.089	.390	.512	.683	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P8	Pearson Correlation	.164	.281	.674**	.193	.537**	.529**	.206	1	.512**	.402**	.360*	.304*	.268	.482**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.283	.061	.000	.204	.000	.000	.175		.000	.006	.015	.042	.075	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P9	Pearson Correlation	.319*	.292	.565**	.180	.615**	.607**	.341*	.512**	1	.439**	.533**	.599**	.633**	.417**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.033	.051	.000	.237	.000	.000	.022	.000		.003	.000	.000	.000	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P10	Pearson Correlation	-.033	.035	.271	.018	.241	.258	.128	.402**	.439**	1	.592**	.621**	.320*	.401**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.828	.818	.072	.908	.110	.087	.402	.006	.003		.000	.000	.032	.006	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P11	Pearson Correlation	.159	.166	.386**	.039	.282	.379*	.257	.360*	.533**	.592**	1	.559**	.516**	.637**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.295	.275	.009	.799	.060	.010	.089	.015	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P12	Pearson Correlation	.232	.271	.388**	.151	.381**	.544**	.131	.304*	.599**	.621**	.559**	1	.720**	.598**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.125	.072	.008	.323	.010	.000	.390	.042	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P13	Pearson Correlation	.273	.347*	.464**	.185	.402**	.601**	.100	.268	.633**	.320*	.516**	.720**	1	.475**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.070	.020	.001	.225	.006	.000	.512	.075	.000	.032	.000	.000		.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P14	Pearson Correlation	.157	.118	.373*	.087	.182	.391**	.063	.482**	.417**	.401**	.637**	.598**	.475**	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.303	.440	.012	.570	.231	.008	.683	.001	.004	.006	.000	.000	.001		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.350*	.585**	.726**	.427**	.729**	.784**	.407**	.682**	.807**	.540**	.660**	.731**	.716**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.003	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.878	14

2. Variabel Kelelahan Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.562**	.576**	.527**	.529**	.620**	.553**	.488**	.619**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.562**	1	.629**	.340*	.616**	.459**	.538**	.356*	.565**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.000	.002	.000	.016	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.576**	.629**	1	.344*	.641**	.482**	.623**	.381**	.677**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.021	.000	.001	.000	.010	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.527**	.340*	.344*	1	.380**	.472**	.383**	.663**	.514**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.021		.010	.001	.009	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.529**	.616**	.641**	.380**	1	.637**	.758**	.426**	.714**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010		.000	.000	.004	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.620**	.459**	.482**	.472**	.637**	1	.617**	.575**	.712**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.553**	.538**	.623**	.383**	.758**	.617**	1	.426**	.680**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.000	.000		.004	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P8	Pearson Correlation	.488**	.356*	.381**	.663**	.426**	.575**	.426**	1	.600**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.010	.000	.004	.000	.004		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P9	Pearson Correlation	.619**	.565**	.677**	.514**	.714**	.712**	.680**	.600**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.785**	.724**	.764**	.684**	.811**	.793**	.795**	.721**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.912	9

3. Variabel Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

a. Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.659**	.569**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.659**	1	.639**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.569**	.639**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.853**	.888**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.832	3

Lampiran 8

Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1 (Regresi Linear Sederhana)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.098	.077	2.725

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.645	1	34.645	4.666	.036 ^b
	Residual	319.266	43	7.425		
	Total	353.911	44			

a. Dependent Variable: Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.201	1.785		1.793	.080
	Stres Kerja	.136	.063	.313	2.160	.036

a. Dependent Variable: Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

2. Hipotesis 2 (Regresi Linear Sederhana)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.173	6.041

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.537	1	372.537	10.209	.003 ^b
	Residual	1569.107	43	36.491		
	Total	1941.644	44			

a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.600	3.957		2.426	.020
	Stres Kerja	.447	.140	.438	3.195	.003

a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

3. Hipotesis 3 (Regresi Linear Sederhana)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kelelahan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.407	2.18312

- a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.973	1	148.973	31.257	.000 ^b
	Residual	204.938	43	4.766		
	Total	353.911	44			

- a. Dependent Variable: Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan
- b. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.886	1.133		.782	.438
	Kelelahan Kerja	.277	.050	.649	5.591	.000

- a. Dependent Variable: Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

4. Hipotesis 4 (Regresi Linear Berganda)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kelelahan Kerja, Stres Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.394	2.20701

a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja, Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.333	2	74.667	15.329	.000 ^b
	Residual	204.578	42	4.871		
	Total	353.911	44			

a. Dependent Variable: Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja, Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.606	1.541		.393	.696
	Stres Kerja	.015	.057	.035	.272	.787
	Kelelahan Kerja	.270	.056	.633	4.852	.000

a. Dependent Variable: Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan