

DAFTAR ISI

SERTIFIKASI.....	ii
PENGESAHAN TESIS.....	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II TELAAH PUSTAKA	16
2.1 Teori Job Transfer	16
2.2 Konsep dan Teori Job Stress.....	20
2.2.1 Definisi Job Stress	20
2.2.2 Sejarah Job Stress	22
2.2.3 Dimensi Job Stress.....	22
2.2.4 Penelitian Terkini tentang Job Stress.....	28
2.3 Job Performance	29
2.3.1 Definisi Job Performance	29
2.3.2 Histori dan Perkembangan Konsep Job Performance.....	30
2.3.3 Dimensi Job Performance	31
2.3.4 Perkembangan Penelitian Terkini.....	32
2.4 Hubungan Antar Variabel: Job Transfer, Job Stress, dan Job Performance	33
2.4.1 Hubungan antara Job Transfer dan Job Performance	33
2.4.2 Hubungan antara Job Transfer dan Job Stress.....	34
2.4.3 Hubungan antara Job Stress dan Job Performance	35
2.4.4 Interaksi antara Job Transfer, Job Stress, dan Job Performance.....	35

2.5 Model Penelitian dan Hipotesa.....	38
2.5.1 Hubungan antara Job Transfer dan Job Performance	38
2.5.2 Hubungan antara Job Transfer dan Job Stress.....	38
2.5.3 Peran Moderasi Job Stress pada Hubungan antara Job Transfer dan Job Performance	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Desain Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sampel.....	41
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.4 Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.2 Deskripsi Responden	48
4.1.3 Deskripsi Variabel	54
4.1.3.1 Variabel Job Transfer	55
4.1.3.2 Variabel Job Performance	58
4.1.3.3 Variabel Job Stress.....	60
4.1.4 Hasil Analisis	62
4.1.4.1 Hasil Outer Model.....	63
4.1.4.2 Hasil Inner Model	69
4.1.4.3 Hasil Uji Hipotesis	70
4.2 Pembahasan Penelitian	74
4.2.1 Job Transfer Berpengaruh Positif terhadap Job Performance.....	74
4.2.2 Job Transfer Berpengaruh Negatif terhadap Job Stress	75
4.2.3 Job Stress Memoderasi Hubungan Antara Job Transfer dan Job Performance, di Mana Tingkat Job Stress yang Lebih Tinggi Akan Memperlemah Hubungan antara Job Transfer dan Job Performance	78
4.2.4 Diskusi Hasil dan Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Implikasi Teoritis dan Praktis	83
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	84
5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Research Gap</i>	10
Tabel 2.1 Jenis <i>Job Transfer</i>	16
Tabel 2.2 Jenis Sumber Stress	23
Tabel 2.3 Aspek Evaluasi Kinerja.....	31
Tabel 4. 1 Deskripsi <i>Job Transfer</i>	56
Tabel 4. 2 Deskripsi <i>Job Performance</i>	58
Tabel 4. 3 Deskripsi <i>Job Stress</i>	61
Tabel 4. 4 Hasil <i>Outer Loadings</i>	65
Tabel 4. 5 Hasil <i>Outer Loadings</i>	68
Tabel 4. 6 Hasil <i>Composite Realibility</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	69
Tabel 4. 7 Hasil uji R Square.....	70
Tabel 4. 8 Hasil <i>Output Path Coefficients</i>	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rekap Mutasi Tahun 2022 s.d 2024.....	3
Gambar 1. 2 Rekap Pencapaian Kinerja Organisasi Tahun 2022 s.d 2024	5
Gambar 2. 1 Hubungan Job Transfer, Job Performanace dan Job Stress	40
Gambar 2. 2 Metode Penelitian	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	49
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Jenjang Jabatan	51
Gambar 4. 6 Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	52
Gambar 4. 7 Responden Berdasarkan Mutasi/Dipindah tugaskan.....	52
Gambar 4. 8 Responden Berdasarkan Frekuensi Mobilitas.....	53
Gambar 4. 9 Responden Berdasarkan Lama Tinggal di Lokasi.....	54
Gambar 4. 10 Metode Struktural.....	63
Gambar 4. 11 Output <i>Calculate Algorithm</i>	64
Gambar 4. 12 Hasil <i>Output Bootstrapping</i>	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUISIONER PENELITIAN.....	91
Lampiran 2 IDENTITAS RESPONDEN	92
Lampiran 3 PERTANYAAN.....	93
Lampiran 4 BIODATA	100