

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining, Sulawesi Tengah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining, Sulawesi Tengah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan.
3. *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining, Sulawesi Tengah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi POS yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting bagi manajemen perusahaan PT Karya Investama Mining, Sulawesi Tengah dalam upaya mengurangi *turnover intention* karyawan, antara lain:

1. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan beban kerja, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta menyediakan ruang untuk manajemen stres, misalnya melalui pelatihan atau program kesehatan mental di tempat kerja.
2. Manajemen perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian insentif yang adil, pengakuan atas kinerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan komunikatif.
3. Manajemen perlu memperkuat komunikasi dua arah, menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta memastikan bahwa kebijakan dan tindakan perusahaan telah mencerminkan kepedulian terhadap individu di dalamnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat banyak keterbatasan yang dialami, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat diterapkan di perusahaan lain.
2. Jumlah populasi di dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti dan sampel yang diperoleh memiliki jumlah serta variasi yang terbatas.
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form sebagai metode pengambilan data, sehingga memungkinkan responden menjawab tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.
4. Pelaksanaan penyebaran kuesioner tidak menyertakan mekanisme penyaringan atau filter untuk memastikan bahwa kuesioner hanya diisi oleh responden yang sesuai dengan kriteria tertentu.
5. Variabel identitas responden pada penelitian ini tidak mengelompokkan karyawan berdasarkan unit kerja (divisi/departemen) maupun status karyawan (tetap/kontrak), sehingga perbedaan persepsi dan pengalaman yang mungkin signifikan di antara kelompok karyawan yang berbeda tidak dapat terlihat dengan jelas.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka penulis ingin memberikan saran untuk penelitian serupa di masa mendatang:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan lebih dari satu perusahaan, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan antar perusahaan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya memastikan jumlah populasi yang lebih akurat dan menggunakan teknik pengambilan sampel yang memungkinkan tercapainya keragaman karakteristik responden, agar hasil penelitian lebih mewakili kondisi nyata di lapangan.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan secara langsung di lokasi penelitian, agar peneliti dapat mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Dengan demikian, peneliti dapat memberikan klarifikasi jika terdapat pernyataan yang tidak dimengerti, sehingga responden dapat memberikan jawaban yang lebih akurat.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya memberikan filter responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan pada kuesioner jika menggunakan *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel.
5. Penelitian selanjutnya sebaiknya memuat variabel identitas responden yang lebih rinci, seperti divisi/departemen, jabatan, dan status kepegawaian agar dapat dilakukan analisis komparatif yang lebih mendalam antar kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- Adan Gok, O., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. In *Journal of Tourismology* (Vol. 3, Issue 2).
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10. doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.3.893
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12). Retrieved from www.ccsenet.org/ijbm
- Budi Raharjo, S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). *Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur 1**. 4(1), 143–156. doi: 10.37631/ebisma.v4i1.930
- Bursa Efek Indonesia. (2024, September 27). *BEI, Catat Perusahaan Baru Terbanyak di ASEAN*. Bursa Efek Indonesia. Retrieved from <https://idx.co.id/id/berita/artikel?id=8bdfa465-6b8c-ef11-b809-005056aec3a4>
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94. doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102850
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction

- industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583–2592.
doi: 10.1080/15623599.2022.2080931
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. In *Journal of Applied Psychology* Copyright (Vol. 82, Issue 5). American Psychological Association, Inc.
- G. Roodt. (2004). *Turnover Intention Scale (TIS)*.
- Ghozali, I. (2011). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS19*. 5. Retrieved from https://www.academia.edu/86315138/Ghozali_Imam_2011_Aplikasi_Analisis_Multivariate_Dengan_Program_SPSS_versi_19_Semarang_Universitas_Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS* 25 (9th ed.). Retrieved from <https://www.scribd.com/document/729101308/644946086-Ghozali-Edisi-9-PDF>
- Kee, D. M. H., & Chung, K. S. (2021). Perceived organizational injustice, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A study of mncs in malaysia. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 1047–1065. doi: 10.33736/ijbs.3781.2021
- Kumari Singh, S., & Jaiswal, G. (2015). IDENTIFYING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, WORK VALUE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN INDIAN CONTEXT. In *Delhi Business Review* Ξ (Vol. 17, Issue 1).

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. doi: 10.1177/0149206315575554
- Lai, H., Hossin, M. A., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). doi: 10.3390/ijerph19063719
- Li, Y., Sun, X., Ge, H., Liu, J., & Chen, L. (2019). The status of occupational stress and its influence the quality of life of copper-nickel miners in Xinjiang, China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3). doi: 10.3390/ijerph16030353
- Liao, J., Wang, X. Q., & Wang, X. (2023). The Effect of Work Stress on the Well-Being of Primary and Secondary School Teachers in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2). doi: 10.3390/ijerph20021154
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5). doi: 10.1136/bmjopen-2016-014894

- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1). doi: 10.1186/s43093-020-00027-8
- Malik, Z. H. (2017). Contract vs Regular Employees: An Analysis. In *International Journal of Novel Research in Education and Learning* (Vol. 4). Retrieved from www.noveltyjournals.com
- Naiemah, S. U., Beng, T. L., Md Isa, E. V., & Muhamad Radzi, W. N. W. (2021). The impacts of job satisfaction, organizational commitment and job stress on turnover intention: A case in the Malaysian manufacturing. *AIP Conference Proceedings*, 2339. doi: 10.1063/5.0050072
- Ningsih, H. L., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *Andalas Management Review*, 4(2), 32–45. Retrieved from www.kontan.co.id
- Pi, C.-T., Chiu, S.-K., & Lin, J.-Y. (2016). Effect of Employee Work Stress, Work Satisfaction and Work Values on Organizational Commitment. In *Business & Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 1). online) Scienpress Ltd.
- Pravitasari, N. A. (2024). The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention of Outsourcing Employees. *International Journal of Public Health*, 1(3), 152–158. doi: 10.62951/ijph.v1i3.87
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).

- Sudariana, N., & Yoedani, M. M. (2021). *ANALISIS STATISTIK REGRESI LINIER BERGANDA*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/709919745/metode-penelitian-pendidikan-sugiyono-2021>
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Retrieved from <https://id.scribd.com/document/691644831/Metode-Penelitian-2022-SUGIYONO>
- Tetteh, S., Wu, C., Opata, C. N., Asirifua Agyapong, G. N. Y., Amoako, R., & Osei-Kusi, F. (2020). Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 9–16. doi: 10.1080/14330237.2020.1722365
- The Marlin Company, & The American Institute. (1978). *The Workplace Stress Scale* TM.
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). *Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention*. Retrieved from www.ijjer.net
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees. *Frontiers of Business Research in China*, 14(1). doi: 10.1186/s11782-020-00074-6
- Widyawati, A., Faslah, R., & Wolor, C. W. (2023). *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. 3(1). doi: 10.53067/ijebe
- Williams, M. N., Alberto, C., & Grajales, G. (2013). *Assumptions of Multiple Regression: Correcting Two Misconceptions*. 18(11).

- Wilopo, S. D., & Wahyuningtyas, R. (2024). The Influence of Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention of Lintasarta Central Sumatra Area Employees. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(09). doi: 10.47191/ijsshr/v7-i09-07
- Xu, Z., & Yang, F. (2018). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role? *Current Psychology*, 40(1), 402–413. doi: 10.1007/s12144-018-9941-4
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). *The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees*. Retrieved from <http://buscompress.com/journal-home.html>



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya **Feylenia Divanskia Liong Nardy**, mahasiswi Program Studi Manajemen dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada PT Karya Investama Mining, Sulawesi Tengah"**.

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban dari beberapa opsi yang tertera di bawah setiap *item* kuesioner, yaitu:

- **Sangat Tidak Setuju**
- **Tidak Setuju**
- **Netral**
- **Setuju**
- **Sangat Setuju**

Kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner ini merupakan bantuan yang sangat berarti bagi penelitian saya. **Penelitian ini tidak mencantumkan email dan nama (anonim) dan data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.** Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Umur : ☐ ≤ 30 tahun ☐ 30 – 40 tahun
☐ > 40 tahun
3. Masa Kerja : ☐ ≤ 6 bulan ☐ 6 – 12 bulan
☐ > 12 bulan
4. Gaji : ☐ $\leq$ Rp 3.500.000
☐ Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
☐ $>$ Rp 9.000.000

B. Kuesioner

STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Kondisi di tempat kerja terasa kurang menyenangkan karena adanya tekanan dari rekan kerja.					
2	Pekerjaan saya berdampak negatif pada kondisi fisik dan emosional saya.					
3	Tenggat waktu yang ditetapkan tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya merasa kurang nyaman untuk menyampaikan pendapat atau perasaan saya					

	kepada atasan mengenai kondisi kerja yang saya alami.					
5	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menikmati waktu bersama keluarga atau melakukan hal-hal pribadi.					
6	Saya merasa tidak memiliki kontrol dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan saya dan tidak mendapatkan masukan yang memadai atas pekerjaan yang saya lakukan.					
7	Saya merasa tidak mendapat apresiasi yang memadai dari tempat kerja atas kinerja baik saya.					
8	Saya tidak dapat menggunakan keterampilan dan bakat saya secara maksimal di tempat kerja.					

Sumber: *The Workplace Stress Scale*™ © 1978 The Marlin Company and the American Institute of Stress

KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.					
2	Sebagian besar rekan kerja saya merasa puas dengan pekerjaannya saat ini.					
3	Saya merasa puas atas pengakuan yang saya terima mengenai kinerja yang saya berikan.					

4	Saya merasa gaji yang saya terima sebanding atau lebih rendah dari standar gaji untuk posisi serupa pada perusahaan lain.					
5	Saya merasa puas dengan kualitas hubungan antara atasan saya dengan para karyawan.					
6	Saya merasa puas dengan kepemimpinan atasan saya dalam menangani karyawan.					

Sumber: *A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction* (Fernand dan Awamleh, 2006 dalam Al-Zu'bi, 2010)

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan ini menghargai pendapat saya.					
2	Perusahaan ini peduli terhadap kesejahteraan saya.					
3	Perusahaan ini peduli terhadap tujuan dan nilai-nilai yang saya yakini.					
4	Saya dapat mengandalkan bantuan dari perusahaan ini ketika saya dalam masalah.					
5	Kemungkinan besar perusahaan ini memberikan toleransi ketika saya dengan jujur mengaku telah melakukan kesalahan.					
6	Kemungkinan besar perusahaan ini akan memberikan peluang kepada saya untuk menggunakan seluruh potensi dan kemampuan yang saya miliki.					
7	Perusahaan ini memperhatikan saya.					

8	Perusahaan ini bersedia memberikan dukungan di saat saya memerlukan bantuan yang spesifik.					
---	--	--	--	--	--	--

Sumber: *Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction* (Eisenberger *et al.*, 1997)

TURNOVER INTENTION

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.					
2	Saya merasa pekerjaan ini kurang memuaskan dalam memenuhi kebutuhan pribadi saya.					
3	Saya merasa kecewa karena tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan karier saya di tempat kerja.					
4	Saya berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan pribadi saya.					
5	Saya bersedia menerima tawaran pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang sama.					
6	Saya tidak pernah merasa antusias untuk datang ke tempat kerja.					

Sumber: *Turnover Intention Scale (TIS)* © 2004 G. Roodt

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



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

Nomor: 553/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

10 April 2025

Kepada Yth.

Pimpinan PT Karya Investama Mining
APL Tower 39th Floor Suite 3, Jl. Letjen S. Parman Kav. 28. Tanjung Duren Selatan
Grogol Petamburan, Jakarta Barat, 11470

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada PT Karya Investama Mining, Sulawesi Tengah"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Feylenia Divanskia Liong Nardy
No Mahasiswa/Prodi: 210326107/Manajemen
No Handphone : 085145036675

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

1. Jumlah karyawan aktif
2. Jumlah karyawan masuk
3. Jumlah karyawan keluar

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,



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 Keterangan Riset Perusahaan PT Karya Investama Mining



PT KARYA INVESTAMA MINING

APL Tower 39th Floor Suite 3, Jl. Letjen S. Parman Kav. 28, Tanjung Duren Selatan, Grogol Petamburan, Jakarta Barat 11470

SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN

Nomor. 012/SP-ADM/KIM-HO/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gebby Thalia
Jabatan : Direktur Utama
Perusahaan : PT. Karya Investama Mining
Alamat : APL Tower 39th Floor Suite 3, Jl. Letjen S. Parman Kav. 28, Tanjung Duren Selatan, Grogol Petamburan, Jakarta Barat 11470

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Feylenia Divanskia Liong Nardy
NPM : 210326107
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Telah diberikan izin untuk melakukan kegiatan riset/penelitian di PT. Karya Investama Mining dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Perceived organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Karya Investama Mining, Sulawesi Tengah”**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16 April – 30 Mei 2025 dengan ketentuan bahwa yang bersangkutan wajib menjaga etika penelitian dan kerahasiaan data perusahaan yang bersifat internal.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 9 Mei 2025

PT. KARYA INVESTAMA MINING



Gebby Thalia
Direktur Utama

Jakarta :
APL Tower 39th Floor Suite 3, Jl. Letjen
S. Parman Kav. 28, Tanjung Duren Selatan, Grogol
Petamburan, Jakarta Barat, 11470

Luwuk :
Jl. Hotel Swiss Bellin No. 88, Kel. Tomang
Permai, Kec. Luwuk Selatan, Banggai, Sulawesi
tengah

Site :
Jl. Desa Koninis, Site PT Karya
Investama Mining, Bunta

Lampiran 4 Jawaban Responden

Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Gaji
1	Laki-laki	≤ 30 tahun	> 12 bulan	$> \text{Rp } 9.000.000$
2	Laki-laki	≤ 30 tahun	> 12 bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
3	Laki-laki	≤ 30 tahun	> 12 bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
4	Laki-laki	$30 - 40$ tahun	$6 - 12$ bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
5	Laki-laki	$30 - 40$ tahun	> 12 bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
6	Perempuan	≤ 30 tahun	≤ 6 bulan	$\leq \text{Rp } 3.500.000$
7	Laki-laki	≤ 30 tahun	≤ 6 bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
8	Laki-laki	$30 - 40$ tahun	$6 - 12$ bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
9	Laki-laki	≤ 30 tahun	$6 - 12$ bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
10	Laki-laki	$30 - 40$ tahun	$6 - 12$ bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
11	Laki-laki	≤ 30 tahun	$6 - 12$ bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
12	Perempuan	$30 - 40$ tahun	$6 - 12$ bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
13	Laki-laki	> 40 tahun	> 12 bulan	$\text{Rp } 3.500.001 - \text{Rp } 9.000.000$
14	Laki-laki	$30 - 40$ tahun	> 12 bulan	$\leq \text{Rp } 3.500.000$

15	Perempuan	30 – 40 tahun	> 12 bulan	≤ Rp 3.500.000
16	Perempuan	30 – 40 tahun	> 12 bulan	> Rp 9.000.000
17	Perempuan	≤ 30 tahun	> 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
18	Perempuan	≤ 30 tahun	> 12 bulan	≤ Rp 3.500.000
19	Laki-laki	30 – 40 tahun	> 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
20	Laki-laki	> 40 tahun	> 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
21	Laki-laki	> 40 tahun	> 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
22	Laki-laki	30 – 40 tahun	> 12 bulan	≤ Rp 3.500.000
23	Perempuan	> 40 tahun	> 12 bulan	> Rp 9.000.000
24	Perempuan	30 – 40 tahun	> 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
25	Laki-laki	> 40 tahun	> 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
26	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	≤ Rp 3.500.000
27	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
28	Laki-laki	30 – 40 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
29	Laki-laki	30 – 40 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
30	Laki-laki	≤ 30 tahun	≤ 6 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
31	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
32	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 –

				Rp 9.000.000
33	Laki-laki	≤ 30 tahun	≤ 6 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
34	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
35	Laki-laki	30 – 40 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
36	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
37	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	$\leq$ Rp 3.500.000
38	Perempuan	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	$>$ Rp 9.000.000
39	Laki-laki	30 – 40 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
40	Laki-laki	30 – 40 tahun	≤ 6 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
41	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
42	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
43	Laki-laki	30 – 40 tahun	≤ 6 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
44	Laki-laki	30 – 40 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
45	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
46	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000
47	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 – Rp 9.000.000

48	Laki-laki	≤ 30 tahun	6 – 12 bulan	Rp 3.500.001 - Rp 9.000.000
----	-----------	-----------------	--------------	--------------------------------

Jawaban Kuesioner

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	4	3	4	3	3	4	3	5
2	3	3	3	4	3	3	4	3
3	5	4	5	5	4	4	4	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	4	4	3	3	5	3
6	4	5	3	4	5	4	5	3
7	4	3	3	5	5	4	4	5
8	4	4	3	4	4	5	3	4
9	4	4	4	5	5	5	4	4
10	4	4	5	4	5	5	4	5
11	4	4	3	4	5	4	4	4
12	4	4	5	5	5	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	4	5	2	4	2

24	2	2	4	4	5	5	4	4
25	2	2	2	4	3	3	3	2
26	4	4	4	4	5	4	4	4
27	4	4	3	4	5	4	4	5
28	4	5	5	4	5	4	4	5
29	4	4	3	4	5	4	5	5
30	4	5	3	4	5	4	4	5
31	4	3	4	5	5	4	4	5
32	3	3	4	4	4	4	4	5
33	4	5	4	4	5	5	4	5
34	4	4	5	5	5	3	4	4
35	4	4	3	4	5	4	4	5
36	4	4	5	5	5	4	4	4
37	4	5	4	5	4	5	4	5
38	3	4	5	5	3	2	4	3
39	4	4	5	4	5	4	4	4
40	4	5	5	4	5	5	3	4
41	4	5	5	4	4	5	4	5
42	5	5	5	4	5	4	4	5
43	5	4	4	5	4	5	5	5
44	5	4	5	5	4	5	4	4
45	5	5	4	5	4	4	5	4
46	4	5	5	4	4	4	5	5
47	4	5	4	4	5	5	4	5
48	4	5	5	4	4	5	4	4

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	3	2	1	1	2	2

2	3	1	3	1	3	3
3	2	1	2	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	2	1	1	1
6	2	1	2	2	1	1
7	3	2	2	3	2	2
8	2	1	3	2	2	1
9	2	1	2	2	2	2
10	2	2	2	3	2	2
11	3	2	2	2	1	2
12	2	2	1	1	1	2
13	2	2	2	2	2	1
14	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2
16	2	4	1	2	2	2
17	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	1	1	1
24	2	2	2	1	2	2
25	3	3	3	2	3	3
26	2	2	3	2	2	2
27	2	1	1	2	2	1
28	2	3	1	2	2	1
29	3	4	4	4	2	2

30	2	1	2	3	2	1
31	1	2	2	1	2	2
32	2	1	2	2	2	1
33	2	1	2	3	2	1
34	2	1	2	2	2	1
35	2	2	2	2	1	1
36	2	2	2	1	2	2
37	2	1	2	1	2	1
38	2	3	3	2	2	2
39	2	1	2	2	1	2
40	2	1	2	3	2	1
41	2	1	1	2	1	1
42	2	1	1	1	2	1
43	2	2	1	1	2	1
44	1	1	2	1	2	2
45	1	2	1	1	1	2
46	2	2	1	2	2	1
47	2	2	1	2	1	1
48	2	2	1	1	2	2

NO.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
1	3	2	2	1	3	2	2	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	2	3	5	4	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	2	2	3	1	3	3
6	2	2	2	1	1	1	2	1
7	2	3	1	3	1	2	2	2

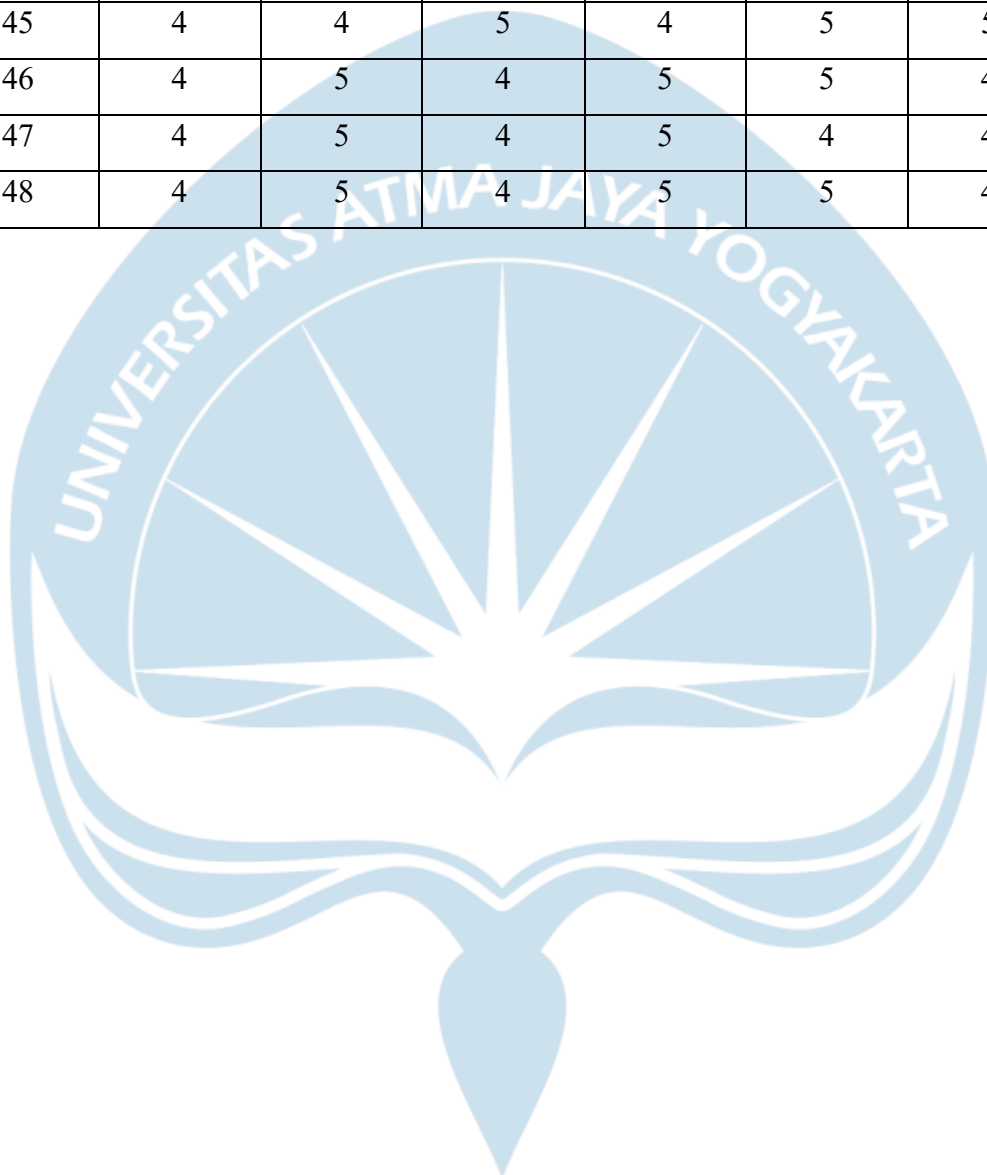
8	2	2	1	3	1	3	2	2
9	1	2	2	2	1	2	1	1
10	2	2	1	2	2	1	2	2
11	2	1	2	2	1	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	1	1	2	1	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2
25	4	4	4	4	1	4	4	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	3	3	3	3	3	3	3
28	2	2	3	2	2	2	3	2
29	2	3	1	2	2	3	2	2
30	2	1	1	2	2	1	1	1
31	4	2	1	3	2	1	1	3
32	4	2	1	2	3	2	2	1
33	4	2	1	2	3	1	2	2
34	4	1	1	2	2	1	1	3
35	2	2	1	1	1	1	2	1

36	2	3	2	2	1	3	3	2
37	2	1	2	3	2	2	3	2
38	2	2	1	1	1	1	2	1
39	2	1	2	1	2	1	2	1
40	3	2	2	2	2	3	2	2
41	2	1	2	1	2	2	2	1
42	3	2	1	2	2	2	3	2
43	4	1	1	1	2	1	2	2
44	4	1	1	2	1	2	2	1
45	5	2	2	1	2	1	2	1
46	5	1	2	1	2	2	2	1
47	4	1	1	2	2	1	1	2
48	1	2	1	1	2	2	1	1

NO.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	5	4	5	4	3	3
2	3	3	4	3	2	3
3	5	3	2	5	5	3
4	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	4	3
7	4	4	4	4	2	4
8	4	4	5	4	3	4
9	4	3	4	4	2	4
10	4	5	5	4	3	4
11	4	4	5	4	3	5
12	4	4	4	5	5	4
13	4	4	4	4	4	4

14	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	4	4	2	4	4	4
24	4	4	4	5	5	2
25	2	3	3	4	3	3
26	5	4	3	4	4	4
27	4	5	5	4	3	4
28	4	3	4	5	4	4
29	4	3	5	5	3	4
30	5	5	4	4	3	3
31	4	4	4	5	3	5
32	4	4	5	4	3	5
33	4	4	3	4	5	4
34	5	4	3	4	3	4
35	5	5	4	4	4	4
36	4	5	5	4	5	4
37	4	5	4	5	4	5
38	4	4	5	4	3	3
39	4	4	5	4	3	4
40	4	5	5	4	5	4
41	5	5	4	5	4	4

42	5	4	4	4	5	4
43	5	5	4	5	4	4
44	5	4	4	5	4	5
45	4	4	5	4	5	5
46	4	5	4	5	5	4
47	4	5	4	5	4	4
48	4	5	4	5	5	4



Lampiran 5 Analisis Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	81.2	81.2	81.2
	Perempuan	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 30 tahun	25	52.1	52.1	52.1
	30 - 40 tahun	18	37.5	37.5	89.6
	> 40 tahun	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 6 bulan	6	12.5	12.5	12.5
	6 - 12 bulan	24	50.0	50.0	62.5
	> 12 bulan	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ Rp 3.500.000	7	14.6	14.6	14.6
	Rp 3.500.001 - Rp 9.000.000	37	77.1	77.1	91.7
	> Rp 9.000.000	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 6 Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	48	2	5	3.94	.697
X1.2	48	2	5	4.04	.824
X1.3	48	2	5	4.04	.824
X1.4	48	2	5	4.19	.571
X1.5	48	2	5	4.31	.748
X1.6	48	2	5	4.06	.783
X1.7	48	2	5	4.02	.565
X1.8	48	2	5	4.13	.890
Valid N (listwise)	48				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	48	1	5	2.62	1.044
X3.2	48	1	4	1.94	.727
X3.3	48	1	4	1.79	.824
X3.4	48	1	4	1.98	.729
X3.5	48	1	4	1.96	.683
X3.6	48	1	5	1.96	.898
X3.7	48	1	4	2.12	.733
X3.8	48	1	4	1.88	.703
Valid N (listwise)	48				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	48	2	5	4.15	.652
Y.2	48	2	5	4.08	.679
Y.3	48	2	5	4.08	.794
Y.4	48	2	5	4.25	.601
Y.5	48	2	5	3.79	.898
Y.6	48	2	5	3.92	.679
Valid N (listwise)	48				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	48	1	4	2.15	.583
X2.2	48	1	4	1.88	.815
X2.3	48	1	4	1.94	.727
X2.4	48	1	4	1.88	.761
X2.5	48	1	4	1.85	.583
X2.6	48	1	4	1.67	.663
Valid N (listwise)	48				

Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Stres Kerja (X1)

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Stres Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.709**	.449**	.405**	.406**	.319*	.382**	.322*	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.004	.004	.027	.007	.026	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.709**	1	.467**	.209	.427**	.326*	.364*	.341*	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.154	.002	.024	.011	.018	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	.449**	.467**	1	.390**	.220	.293*	.227	.225	.631**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.006	.133	.044	.121	.125	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	.405**	.209	.390**	1	.358*	.259	.450**	.120	.558**
	Sig. (2-tailed)	.004	.154	.006		.012	.076	.001	.415	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	.406**	.427**	.220	.358*	1	.438**	.286*	.451**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.133	.012		.002	.048	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	.319*	.326*	.293*	.259	.438**	1	.141	.599**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.027	.024	.044	.076	.002		.338	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.7	Pearson Correlation	.382**	.364*	.227	.450**	.286*	.141	1	.249	.543**
	Sig. (2-tailed)	.007	.011	.121	.001	.048	.338		.088	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8	Pearson Correlation	.322*	.341*	.225	.120	.451**	.599**	.249	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.026	.018	.125	.415	.001	.000	.088		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Stres Kerja (X1)	Pearson Correlation	.752**	.744**	.631**	.558**	.685**	.666**	.543**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	8

Kepuasan Kerja (X2)

		Correlations						Kepuasan Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	.442**	.424**	.329*	.314*	.349*	.668**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.022	.030	.015	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.442**	1	.274	.283	.274	.472**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.002		.060	.052	.059	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.424**	.274	1	.486**	.480**	.486**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.003	.060		.000	.001	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.329*	.283	.486**	1	.341*	.169	.644**
	Sig. (2-tailed)	.022	.052	.000		.018	.252	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.314*	.274	.480**	.341*	1	.587**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.030	.059	.001	.018		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	.349*	.472**	.486**	.169	.587**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.000	.252	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.668**	.683**	.756**	.644**	.693**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	6

Perceived Organizational Support (X3)

		Correlations								Perceived Organizational Support (X3)
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	
X3.1	Pearson Correlation	1	-.116	-.019	.101	.216	-.017	.063	.080	.309*
	Sig. (2-tailed)		.434	.900	.493	.140	.909	.673	.590	.033
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.2	Pearson Correlation	-.116	1	.546**	.520**	.209	.648**	.614**	.359*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.434		.000	.000	.154	.000	.000	.012	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.3	Pearson Correlation	-.019	.546**	1	.418**	.362*	.707**	.749**	.284	.773**
	Sig. (2-tailed)	.900	.000		.003	.011	.000	.000	.050	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.4	Pearson Correlation	.101	.520**	.418**	1	.169	.551**	.443**	.576**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.493	.000	.003		.250	.000	.002	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.5	Pearson Correlation	.216	.209	.362*	.169	1	.240	.308*	.476**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.140	.154	.011	.250		.100	.033	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.6	Pearson Correlation	-.017	.648**	.707**	.551**	.240	1	.654**	.194	.767**
	Sig. (2-tailed)	.909	.000	.000	.000	.100		.000	.187	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.7	Pearson Correlation	.063	.614**	.749**	.443**	.308*	.654**	1	.320*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.673	.000	.000	.002	.033	.000		.027	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.8	Pearson Correlation	.080	.359*	.284	.576**	.476**	.194	.320*	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.590	.012	.050	.000	.001	.187	.027		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Perceived Organizational Support (X3)	Pearson Correlation	.309*	.705**	.773**	.713**	.556**	.767**	.790**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	8

Turnover Intention (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Turnover Intention (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.453**	.181	.502**	.344*	.268	.688**
	Sig. (2-tailed)		.001	.217	.000	.017	.065	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y.2	Pearson Correlation	.453**	1	.381**	.365*	.378**	.292*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001		.007	.011	.008	.044	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y.3	Pearson Correlation	.181	.381**	1	.178	-.035	.289*	.524**
	Sig. (2-tailed)	.217	.007		.226	.814	.046	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y.4	Pearson Correlation	.502**	.365*	.178	1	.492**	.313*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.226		.000	.031	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y.5	Pearson Correlation	.344*	.378**	-.035	.492**	1	.145	.633**
	Sig. (2-tailed)	.017	.008	.814	.000		.324	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y.6	Pearson Correlation	.268	.292*	.289*	.313*	.145	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.065	.044	.046	.031	.324		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Turnover Intention (Y)	Pearson Correlation	.688**	.738**	.524**	.715**	.633**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.25275316
Most Extreme Differences	Absolute		.175
	Positive		.079
	Negative		-.175
Test Statistic			.175
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.096 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.088
		Upper Bound	.103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.920	3.081		-.623	.536
	Stres Kerja (X1)	.062	.063	.272	.983	.331
	Kepuasan Kerja (X2)	.110	.065	.354	1.697	.097
	Perceived Organizational Support (X3)	-.029	.048	-.134	-.608	.546

a. Dependent Variable: ABSRES

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja (X1)	.272	3.673
	Kepuasan Kerja (X2)	.476	2.102
	Perceived Organizational Support (X3)	.429	2.330

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)



Lampiran 9 Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.718	3	94.573	56.414	.000 ^b
	Residual	73.761	44	1.676		
	Total	357.479	47			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support (X3), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.342	4.543		4.037	.000
	Stres Kerja (X1)	.349	.093	.494	3.764	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	-.234	.095	-.243	-2.452	.018
	Perceived Organizational Support (X3)	-.174	.071	-.256	-2.450	.018

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Lampiran 10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.780	1.295

a. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support (X3), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)



Lampiran 11 Hasil Turnitin

Skripsi Baru[1] (Divanskia).pdf

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	7%
2	repository.unej.ac.id Internet Source	3%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	sinta.unud.ac.id Internet Source	1%
6	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%
7	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	<1%
8	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
9	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
10	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1%
11	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%