

PT. Raharja Mulia semakin rendah, maka secara signifikan akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan tersebut. Maka dari itu, hasil tersebut memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Yukongdi & Shrestha (2020), Ahmad & Afgan (2016),

Menurut Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa adanya tingkat stres kerja yang rendah pada karyawan PT. Raharja Mulia. Oleh sebab itu dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa dengan adanya tingkat stres kerja yang rendah pada karyawan PT. Raharja Mulia mampu berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*.

Sebagian besar karyawan PT. Raharja Mulia tidak memiliki penyimpangan secara fisik, psikologis, dan pada anggota organisasi yang lainnya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan total jawaban karyawan akan nilai rata-rata (mean) yang dapat dikatakan cukup tinggi pada butir pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, mulai dari SK1 sampai dengan SK13 dengan nilai rata-rata sebesar 1,20. Dengan melihat pada tabel 5.2 menyatakan bahwa stres kerja memiliki nilai β sebesar 0,148 dan nilai Sig. Sebesar 0.034. β dari stres kerja memiliki nilai positif yang memiliki arti bahwa hubungan dari stres kerja terhadap *turnover intention* adalah positif. Oleh karena nilai β adalah positif dan nilai Sig. $0,034 < 0,05$ maka, kesimpulan yang dapat diambil adalah stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H3 : Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini penulis mengambil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat implikasi manajerial dan merumuskan saran. Kesimpulan, implikasi manajerial dan saran tersebut adalah sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian pengaruh dari komitmen afektif, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Raharja Mulia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi hipotesis yang pertama komitmen afektif sebagai variabel independen berpengaruh negatif pada *turnover intention* sebagai variabel dependen. Artinya dengan komitmen afektif yang tinggi dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Raharja Mulia.

2. Hasil analisis regresi hipotesis yang kedua kepuasan kerja sebagai variabel independen berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Artinya dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Raharja Mulia.

3. Hasil analisis regresi hipotesis yang ketiga stres kerja berpengaruh positif pada *turnover intention*. Artinya tingkat stres kerja yang rendah dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Raharja Mulia.

5.2 Implikasi Manajerial

Temuan penelitian ini menawarkan implikasi untuk dipraktikkan dalam organisasi. Secara keseluruhan, temuan telah menyoroti pentingnya aspek kepuasan kerja (kepuasan kerja yang diukur dalam hal gaji, peluang pertumbuhan karir, rekan kerja, supervisor dan pekerjaan itu sendiri) dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti. Komitmen afektif ditemukan menjadi prediktor yang kuat untuk niat

berhenti juga. Organisasi harus mencari cara untuk meningkatkan komitmen afektif di antara karyawan karena karyawan yang kurang memiliki komitmen lebih mungkin untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Peneliti merekomendasikan untuk melakukan pengembangan strategi sumber daya manusia untuk memperkuat tingkat komitmen organisasi afektif. Misalnya, perekrutan berdasarkan prestasi, struktur gaji yang kompetitif, skema promosi yang tepat waktu berdasarkan kinerja, program pelatihan dan pengembangan, penghargaan yang tepat dan pengakuan untuk pekerjaan yang baik cenderung memiliki efek positif pada komitmen afektif pada karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang positif dengan komunikasi yang jelas, kepercayaan dan kerjasama juga dapat meningkatkan komitmen organisasi Saleh, Lee & Prien (dalam Yukongdi dan Shrestha 2020).

Stres kerja adalah faktor penting lain yang ditemukan untuk mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Yukongdi & Shrestha (2020), organisasi dapat mencoba untuk mengurangi stres kerja di antara karyawan dengan memperkenalkan jam kerja yang fleksibel. Tekanan pekerjaan yang ada dalam organisasi harus sesuai dengan kemampuan karyawan beserta sumber dayanya. Program manajemen stres kerja sesekali juga bisa bermanfaat untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan. Keterbatasan ini dari segi waktu, dana, dan sebagainya. Beberapa keterbatasan penelitian yang ada yaitu sebagai berikut :

1. Penulis tidak bisa secara langsung memantau dan memberikan penjelasan secara langsung terhadap responden karena kuesioner dititipkan kepada manajer operasional PT. Raharja Mulia.
2. Penulis menggunakan sampel karyawan PT. Raharja Mulia sehingga untuk waktu pengisian kuesioner, peneliti harus bisa menyesuaikan dengan kelonggaran para karyawan disana.

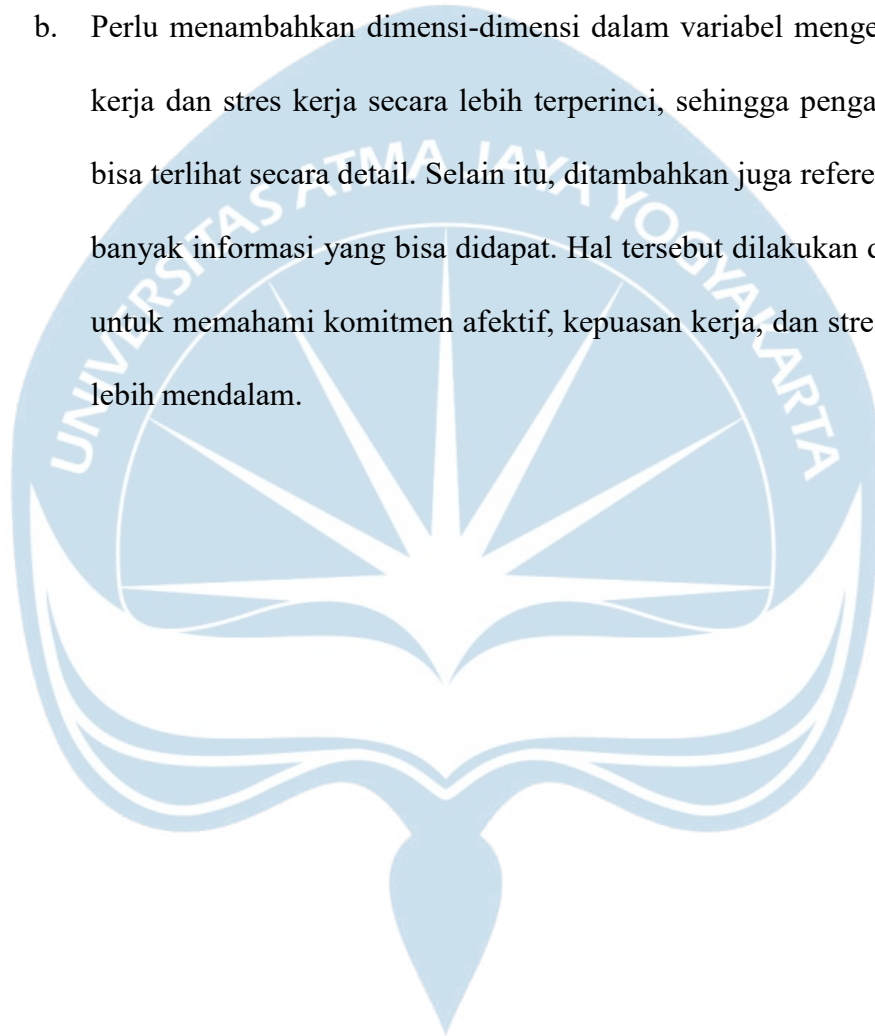
Dengan adanya keterbatasan penelitian di atas, penulis berharap penelitian selanjutnya dapat meneliti pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* bisa lebih sesuai dan lebih sistematis.

5.4 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Raharja Mulia
 - a. Untuk tetap menjaga komitmen afektif yang dimiliki karyawan karena sudah sesuai dengan keinginan organisasi untuk dapat meminimalisir tingkat *turnover intention* yang ada.
 - b. Berkaitan dengan kepuasan kerja yang ada di PT. Raharja Mulia peneliti memberikan saran agar lebih ditingkatkan untuk kepuasan kerja yang ada agar tercipta suasana yang kondusif dan suportif untuk meminimalisir *turnover intention*.
 - c. Berkaitan dengan tingkat stres kerja, pemimpin dari PT. Raharja Mulia harus memperhatikan tekanan pekerjaan yang dialami oleh karyawan agar tidak memperbesar kemungkinan untuk karyawan meninggalkan organisasi.
2. Penelitian Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, diharapkan di dalam penyebaran kuesioner bisa secara langsung bertemu dengan responden terkait karena diharapkan para responden lebih bisa memahami dan juga dapat mengerti butir pertanyaan yang ada di dalam kuesioner yang nantinya akan lebih memahami karena akan berpengaruh terhadap hasil penelitian.
- b. Perlu menambahkan dimensi-dimensi dalam variabel mengenai kepuasan kerja dan stres kerja secara lebih terperinci, sehingga pengaruh yang ada bisa terlihat secara detail. Selain itu, ditambahkan juga referensi agar lebih banyak informasi yang bisa didapat. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk memahami komitmen afektif, kepuasan kerja, dan stres kerja secara lebih mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. & Meyer, J. P., 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Volume 63, pp. 1-18.
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S. & Akçin, K., 2013. Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Volume 99, pp. 274-281.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. & Loquet, C., 2004. How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), pp. 170-187.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). Commitment in career adaptability to satisfaction and turnover the workplace: Theory, research and application. intentions. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 89, ThousandOaks, Vol.1,1-10
- Falkenburg, K., Schyns, B. (2007), Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviors. *Management Research News*, 30(10), 708e723.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Robbins, S., Judge, T.A. (2007), *Organizational Behavior*. 12th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business*. 4th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons
- Meyer, J.P., Herscovitch, L. (2001), Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H., Meglino, B.M. (1979), Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Mobley, W.H., Homer, S.O., Hollingsworth, A.T. (1978), An evaluation of precursors of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982), Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. In: Warr, P., editor. *Organizational and Occupational Psychology*. p219-229.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002), "Perceived organizational support: a review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 4, pp. 698-714, doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698.
- Caplan, R. Cobb, S. & French, J. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 211-219.

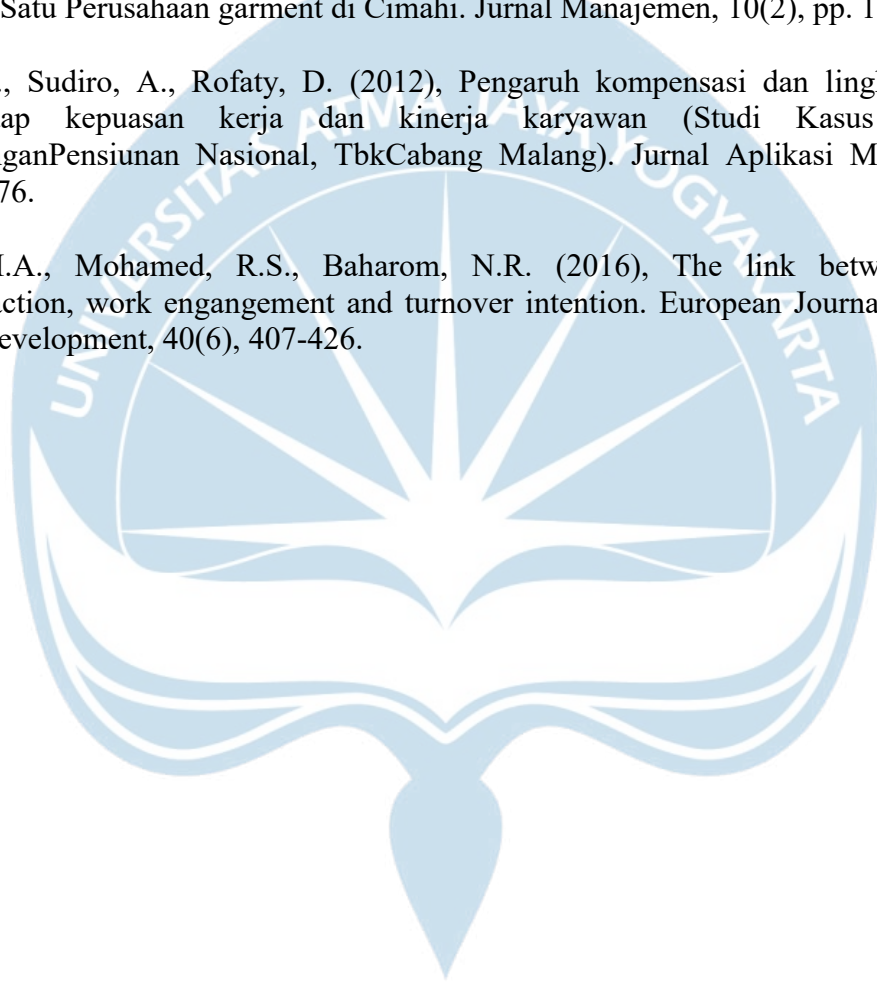
Weiss, R. J., Dawis, R. V., England, G W, & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation. Minneapolis: University of Minnesota.

Meyer J P, Allen N J and Smith C (1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization", Journal of Applied Psychology, Vol. 78, pp. 538-551.

Sidharta, dan Margaretha. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian 478 Operator di Salah Satu Perusahaan garment di Cimahi. Jurnal Manajemen, 10(2), pp. 129-142.

Riansari, T., Sudiro, A., Rofaty, D. (2012), Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang). Jurnal Aplikasi Manajemen, 4, 655-676.

Memon, M.A., Mohamed, R.S., Baharom, N.R. (2016), The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. European Journal of Training and Development, 40(6), 407-426.





LAMPIRAN 1
KUESIONER

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

PT. Raharja Mulia

Di tempat.

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswi semester akhir di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, yang sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Pada kesempatan ini, saya memohon kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi dalam penelitian sebagai responden dari kuesioner ini.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian saya dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 9 Juni 2021

KUESIONER

BAGIAN I. INFORMASI RESPONDEN

Berikan tanda centang (√) pada jawaban Anda.

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Usia : (opsional)

- ... tahun

Pendidikan Terakhir :

- SD
- SMP
- SMA
- D3
- S1
- S2

Lama Bekerja :

- 1-2 tahun
- 3-4 tahun
- 4-5 tahun
- Lebih dari 5 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda checklist (√) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan hanya di isi dengan satu jawaban saja.

3. Setiap pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut : STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju.

BAGIAN II. KUESIONER KOMITMEN AFEKTIF

Terdiri dari 8 pertanyaan

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	<i>I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.</i> “Saya merasa senang menghabiskan karir di perusahaan.”					
2	<i>I enjoy discussing about my organization with people outside it.</i> “Saya merasa senang membicarakan perusahaan bersama rekan kerja saat tidak bekerja.”					
3	<i>I really feel as if this organization’s problems are my own.</i> “Saya merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga.”					
4	<i>I think that I could easily become as attached to another organization as I am to this one.*</i> “Saya merasa dapat dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain seperti halnya dengan organisasi ini.”					
5	<i>I do not feel like ‘part of the family’ at my organization.*</i> “Saya tidak merasa seperti ‘bagian dari					

	keluarga' dalam perusahaan.”					
6	<i>I do not feel 'emotionally attached' to this organization.*</i> “Saya tidak merasa ‘terikat secara emosional’ pada perusahaan.”					
7	<i>This organization has a great deal of personal meaning for me.</i> “Saya merasa organisasi memiliki makna mendalam bagi karyawan.”					
8	<i>I do not feel a 'strong' sense of belonging to my organization.*</i> “Saya tidak merasa memiliki rasa memiliki yang ‘kuat’ terhadap perusahaan.”					

Catatan : * = Reverse

BAGIAN III. KUESIONER KEPUASAN KERJA

Terdiri dari 20 pertanyaan

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

N = Netral

P = Puas

SP = Sangat Puas

No	Pertanyaan	STP	TP	N	P	SP
1	<i>Being able to keep busy all the time.</i> “Saya mampu tetap sibuk sepanjang waktu.”					
2	<i>The chance to work alone on the job.</i> “Saya mempunyai kesempatan untuk bekerja sendiri di tempat kerja.”					
3	<i>The chance to do different things from time to time.</i> “Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu.”					
4	<i>The chance to be "somebody" in the community.</i> “Saya mempunyai kesempatan untuk menjadi "seseorang" di komunitas.”					
5	<i>The way my boss handles his/her workers.</i> “Cara bos saya menangani pekerjanya.”					
6	<i>The competence of my supervisor in making decisions.</i> “Saya merasa atasan saya mempunyai kompetensi dalam mengambil keputusan.”					
7	<i>Being able to do things that don't go against my conscience .</i> “Saya mampu melakukan hal-hal yang tidak					

	bertentangan dengan hati nurani saya.”					
8	<i>The way my job provides for steady employment.</i> “Cara pekerjaan saya menyediakan pekerjaan tetap.”					
9	The chance to do things for other people. “Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain.”					
10	<i>The chance to tell people what to do.</i> “Saya mempunyai kesempatan untuk memberi tahu orang apa yang harus dilakukan.”					
11	<i>The chance to do something that makes use of my abilities.</i> “Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya.”					
12	<i>The way company policies are put into practice.</i> “Cara kebijakan perusahaan dipraktikkan.”					
13	<i>My pay and the amount of work I do.</i> “Gaji saya dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan.”					
14	<i>The chances for advancement on this job.</i> “Saya mempunyai kesempatan untuk maju dalam pekerjaan ini.”					
15	<i>The freedom to use my own judgment.</i> “Saya mempunyai kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri.”					
16	<i>The chance to try my own methods of doing the job.</i> “Saya mempunyai kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan.”					
17	<i>The working conditions.</i> “Kondisi kerja.”					
18	<i>The way my co-workers get along with each other.</i> “Cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain.”					
19	<i>The praise I get for doing a good job.</i> “Saya mendapatkan pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik.”					
20	<i>The feeling of accomplishment I get from the job.</i> “Saya merasa senang atas prestasi yang saya dapatkan dari pekerjaan.”					

BAGIAN IV. KUESIONER STRES KERJA

Terdiri dari 13 pertanyaan
 STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	<i>Does your job often require you to work very hard?</i> “Apakah pekerjaan anda sering mengharuskan anda untuk bekerja sangat keras ?”					
2	<i>Is there a great deal to be done?</i> “Apakah ada banyak hal yang harus dilakukan ?”					
3	<i>Does your job often require you to work very fast?</i> “Apakah pekerjaan anda sering mengharuskan anda untuk bekerja dengan sangat cepat ?”					
4	<i>Does a marked increase in the work load?</i> “Apakah beban kerja meningkat ?”					
5	<i>Does not have lulls between heavy work load periods do you have?</i> “Apakah anda tidak memiliki waktu jeda di antara periode beban kerja yang berat?”					
6	<i>Do you often give a chance to do the things you do best?*</i> “Apakah anda sering memberikan kesempatan untuk melakukan hal-hal terbaik yang anda lakukan ?”					
7	<i>Does your job often let you use the skills and knowledge you learned in school?</i> “Apakah pekerjaan anda sering kali memungkinkan anda menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang anda pelajari di sekolah ?” *					
8	<i>Do you often use skills from your previous experience and training?</i> “Apakah anda sering kali menggunakan kemampuan anda dari pengalaman dan latihan sebelumnya ?” *					
9	<i>Do persons equal in rank and authority over you ask you to do things which conflict?</i> “Apakah orang yang memiliki kedudukan dan wewenang sama dengan anda meminta					

	anda melakukan hal-hal yang menimbulkan konflik ?”					
10	<i>Do people whose requests should be met give you things which conflict with other work you have to do ?</i> “Apakah orang-orang yang permintaannya harus dipenuhi memberi anda hal-hal yang bertentangan dengan pekerjaan lain yang harus anda lakukan ?”					
11	<i>Do you often not clear on what your job responsibilities ?</i> “Apakah anda sering kali tidak jelas pada apa tanggung jawab pekerjaan anda ?”					
12	<i>Do you often clear about what others expect of you on the job ?*</i> “Apakah anda sering kali menyatakan dengan jelas apa yang orang lain harapkan dari anda dalam pekerjaan itu ?”					
13	<i>Do your work objectives always define well ?*</i> “Apakah tujuan dari pekerjaan anda dapat didefinisikan dengan baik ?”					

Catatan : * = Reverse

BAGIAN V. KUESIONER *TURNOVER INTENTION*

Terdiri dari 3 pertanyaan

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	<i>I often think about quitting my present job.</i> “Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang.”					
2	<i>I will probably look for a new job in the next year.</i> “Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan.”					
3	<i>As soon as possible, I will leave the organization.</i> “Sesegera mungkin, saya akan meninggalkan organisasi.”					



LAMPIRAN 2
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



KJ2	Pears on Correlation	0,182	1	0,257	,652**	,363*	,529**	,419**	,545**	,376*	,403*	0,257	,470**	0,200	,402*	,470**	,341*
	Sig. (2-tailed)	0,260		0,110	0,000	0,021	0,000	0,007	0,000	0,017	0,010	0,109	0,002	0,215	0,010	0,002	0,031
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ3	Pears on Correlation	,483**	0,257	1	0,265	,522**	,322*	,456**	,394*	,465**	0,143	0,233	,357*	,444**	0,281	,388*	,500**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,110		0,099	0,001	0,042	0,003	0,012	0,003	0,379	0,148	0,024	0,004	0,079	0,013	0,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ4	Pears on Correlation	,351*	,652**	0,265	1	0,110	,520**	,456**	,326*	,536**	,444**	,374*	0,281	,508**	0,257	,500**	
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,000	0,099		0,500	0,001	0,003	0,040	0,000	0,004	0,179	0,079	0,001	0,001	0,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ5	Pears on Correlation	,513**	,363*	,522**	0,110	1	,363*	,426**	,368*	,434**	0,274	0,217	,333*	,415**	0,120	,424**	0,287
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,021	0,001	0,500		0,021	0,006	0,019	0,005	0,087	0,178	0,036	0,008	0,459	0,006	0,072
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ6	Descriptive	36	50	30	50	36	1	41	40	37	53	44	33	0,0	33	41	51

KJ7	Pears on Correlation	,506**	,419**	,456**	,426**	,419**	1	,429**	,516**	0,237	0,238	0,150	,398*	0,150	,419**	,404**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,007	0,003	0,006	0,007		0,006	0,001	0,140	0,355	0,311	0,011	0,355	0,007	0,010
KJ8	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pears on Correlation	,377*	,545**	,326*	,368*	,423**	,429**	1	,446**	,414**	,336*	0,270	,345*	0,200	,606**	,409**
KJ9	Sig. (2-tailed)	0,017	0,000	0,012	0,019	0,007	0,006	0,004	0,008	0,008	0,034	0,092	0,029	0,016	0,000	0,009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ10	Pears on Correlation	,346*	,376*	,536**	,434**	,376*	,516**	,446**	1	0,284	,437**	0,267	,430**	,341*	,440**	,421**
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,017	0,000	0,005	0,017	0,001	0,004	0,076	0,005	0,005	0,095	0,006	0,031	0,004	0,007
KJ11	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pears on Correlation	0,276	,403*	,444**	0,274	,537**	0,237	,414**	0,284	1	0,150	0,227	-	,538**	0,200	,325*
KJ11	Sig. (2-tailed)	0,084	0,010	0,004	0,087	0,000	0,140	0,008	0,076	0,356	0,159	0,359	0,991	0,000	0,215	0,041
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
D.ans		36	00	27	00	44	00	33	43	01	1	00	00	03	38	01

KJ12	Pears on Correlation	0,2 20	,47 0	,35 7*	0,2 81	,33 3*	,33 4*	0,1 50	0,2 70	0,2 67	0,2 27	0,2 35	1	0,1 50	0,2 17	0,1 99	0,0 56
	Sig. (2-tailed)	0,1 72	0,0 02	0,0 24	0,0 79	0,0 36	0,0 35	0,3 55	0,0 92	0,0 95	0,1 59	0,1 45		0,3 57	0,1 78	0,2 19	0,7 30
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ13	Pears on Correlation	0,2 76	0,2 00	,44 4**	0,1 43	,41 5**	0,0 66	,39 8*	,34 5*	,43 0**	- 0,0	0,2 22	0,1 50	1	0,3 05	,53 7**	0,2 59
	Sig. (2-tailed)	0,0 84	0,2 15	0,0 04	0,3 79	0,0 08	0,6 87	0,0 11	0,0 29	0,0 06	0,9 91	0,1 68	0,3 57		0,0 56	0,0 00	0,1 06
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ14	Pears on Correlation	0,2 89	,40 2*	0,2 81	,50 8**	0,1 20	,33 4*	0,1 50	0,2 00	,34 1*	,53 8**	0,3 08	0,2 17	0,3 05	1	,33 4*	,45 3**
	Sig. (2-tailed)	0,0 71	0,0 10	0,0 79	0,0 01	0,4 59	0,0 35	0,3 55	0,2 16	0,0 31	0,0 00	0,0 54	0,1 78	0,0 56		0,0 35	0,0 03
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ15	Pears on Correlation	,36 0*	,47 0**	,38 8*	0,2 57	,42 4**	,41 1**	,41 9**	,60 6**	,44 0**	0,2 00	,38 4*	0,1 99	,53 7**	,33 4*	1	,34 1*
	Sig. (2-tailed)	0,0 23	0,0 02	0,0 13	0,1 10	0,0 06	0,0 08	0,0 07	0,0 00	0,0 04	0,2 15	0,0 15	0,2 19	0,0 00	0,0 35		0,0 31
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ16	Descriptive	41	24	50	50	0,0	51	40	40	40	30	0,1	0,0	0,0	40	40	40

KJ17	Pears on Correlation	,56 3**	,37 8*	,33 4*	,37 8*	,45 3**	,32 7*	0,2 81	,36 0*	0,2 64	0,2 22	0,2 89	,43 9**	,37 8*	,37 0*
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 16	0,0 35	0,0 16	0,0 03	0,0 39	0,0 79	0,0 22	0,1 00	0,1 68	0,0 71	0,0 05	0,0 16	0,0 19
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ18	Pears on Correlation	0,2 97	0,2 47	0,2 67	0,3 07	0,1 53	,32 1*	,34 7*	0,2 82	0,1 86	0,2 21	0,2 12	0,2 91	0,3 07	,36 2*
	Sig. (2-tailed)	0,0 63	0,1 25	0,0 96	0,0 54	0,3 47	0,0 44	0,0 28	0,0 78	0,2 51	0,1 71	0,1 88	0,0 68	0,0 54	0,0 22
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ19	Pears on Correlation	0,3 05	,36 4*	0,2 53	,36 4*	,36 2*	,37 6*	,52 8**	,34 7*	0,2 60	0,2 80	,41 6**	,56 0**	,48 5**	,47 3**
	Sig. (2-tailed)	0,0 55	0,0 21	0,1 15	0,0 21	0,0 22	0,0 17	0,0 00	0,0 28	0,1 05	0,0 80	0,0 08	0,0 00	0,0 01	0,0 02
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KJ20	Pears on Correlation	0,2 81	0,0 79	0,1 77	0,0 79	0,0 13	0,0 88	0,2 71	- 0,0	0,2 20	,36 0*	0,1 75	0,1 90	0,2 27	0,1 55
	Sig. (2-tailed)	0,0 79	0,6 26	0,2 73	0,6 26	0,9 35	0,5 90	0,0 91	0,6 31	0,1 73	0,0 22	0,2 79	0,2 41	0,1 58	0,3 40
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
K _{max}	Deers	64	65	65	67	67	66	70	59	59	47	51	50	67	64

Uji Validitas Turnover Intention

		Correlations				
		TI1	TI2	TI3	Turnover Intention	
TI1	Pearson Correlation	1	,742^{**}	,691^{**}	,913^{**}	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	
TI2	Pearson Correlation	,742^{**}	1	,648^{**}	,894^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	
TI3	Pearson Correlation	,691^{**}	,648^{**}	1	,870^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	
	N	40	40	40	40	
Turnover Intention	Pearson Correlation	,913^{**}	,894^{**}	,870^{**}	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		
	N	40	40	40	40	

Uji Realibilitas Komitmen Afektif

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,814	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	28,9750	7,974	0,615	0,783
KA2	29,0250	7,974	0,466	0,802
KA3	29,1250	8,317	0,472	0,801
KA4	29,0250	7,717	0,604	0,782
KA5	29,1000	8,092	0,531	0,793
KA6	29,2500	7,936	0,455	0,804
KA7	29,1250	7,548	0,567	0,787
KA8	29,1250	7,240	0,572	0,787

Uji Realibilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,910	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ1	75,3750	49,830	0,586	0,905
KJ2	75,4750	49,640	0,604	0,904
KJ3	75,5500	50,049	0,633	0,904
KJ4	75,5500	50,305	0,601	0,904
KJ5	75,5500	50,459	0,538	0,906
KJ6	75,4750	49,487	0,621	0,904
KJ7	75,5000	50,821	0,580	0,905
KJ8	75,5000	49,744	0,615	0,904
KJ9	75,5750	49,687	0,658	0,903
KJ10	75,4750	51,487	0,468	0,908
KJ11	75,3750	51,266	0,459	0,908
KJ12	75,5250	51,948	0,414	0,909
KJ13	75,4750	51,589	0,455	0,908
KJ14	75,5250	50,922	0,544	0,906
KJ15	75,4750	49,435	0,627	0,904
KJ16	75,5000	49,590	0,591	0,905
KJ17	75,4250	50,251	0,575	0,905
KJ18	75,4000	50,810	0,491	0,907
KJ19	75,4500	49,382	0,655	0,903
KJ20	75,3750	53,266	0,280	0,911

Uji Realibilitas Stres Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,899	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	14,4000	11,323	0,598	0,892
SK2	14,4000	11,323	0,598	0,892
SK3	14,3250	11,404	0,480	0,898
SK4	14,3750	11,163	0,625	0,891
SK5	14,3750	11,317	0,564	0,894
SK6	14,4000	11,374	0,577	0,893
SK7	14,3500	10,644	0,686	0,888
SK8	14,3750	11,163	0,625	0,891
SK9	14,3500	10,695	0,668	0,889
SK10	14,4250	11,276	0,664	0,890
SK11	14,3500	11,208	0,577	0,893
SK12	14,3750	11,215	0,605	0,892
SK13	14,4000	11,323	0,598	0,892

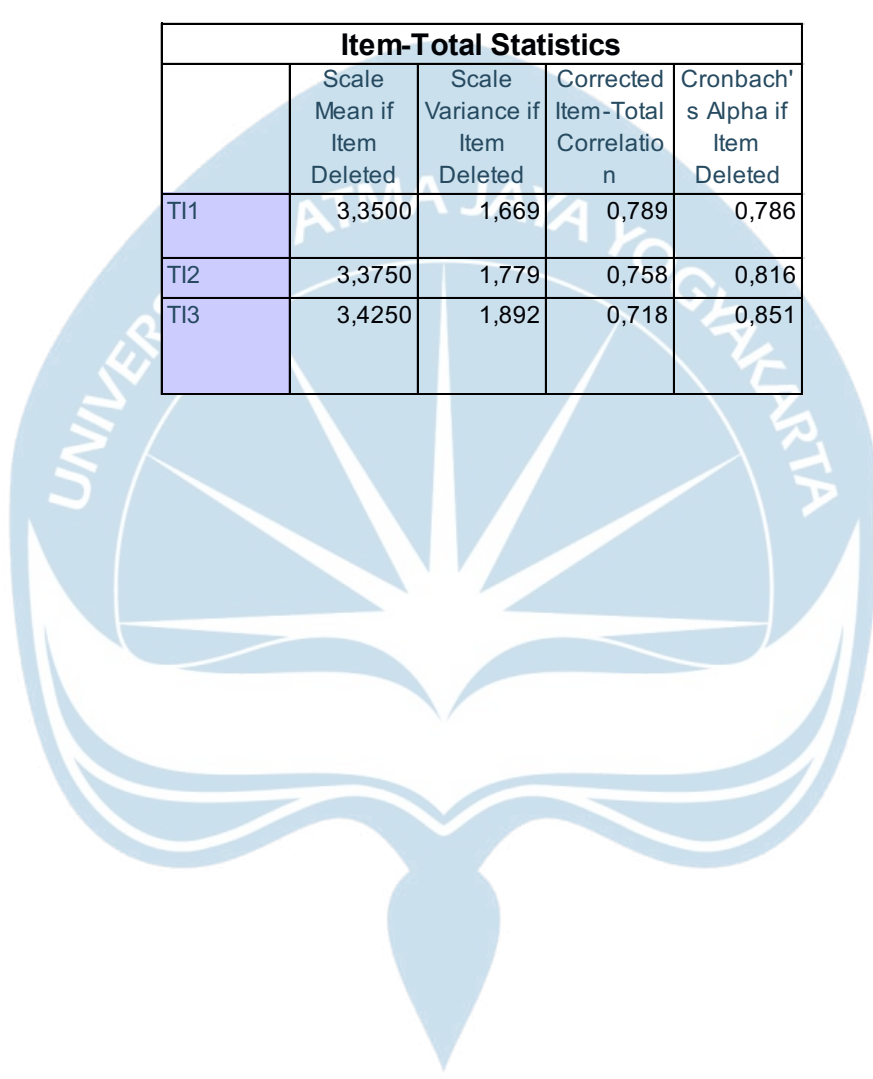
Uji Realibilitas *Turnover Intention*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,872	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI1	3,3500	1,669	0,789	0,786
TI2	3,3750	1,779	0,758	0,816
TI3	3,4250	1,892	0,718	0,851



LAMPIRAN 3

UJI ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics Komitmen Afektif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA1	40	3,00	5,00	4,2750	0,50574
KA2	40	3,00	5,00	4,2250	0,61966
KA3	40	3,00	5,00	4,1250	0,51578
KA4	40	3,00	5,00	4,2250	0,57679
KA5	40	3,00	5,00	4,1500	0,53349
KA6	40	3,00	5,00	4,0000	0,64051
KA7	40	3,00	5,00	4,1250	0,64798
KA8	40	3,00	5,00	4,1250	0,72280
Valid N (listwise)	40				

Descriptive Statistics Kepuasan Kerja

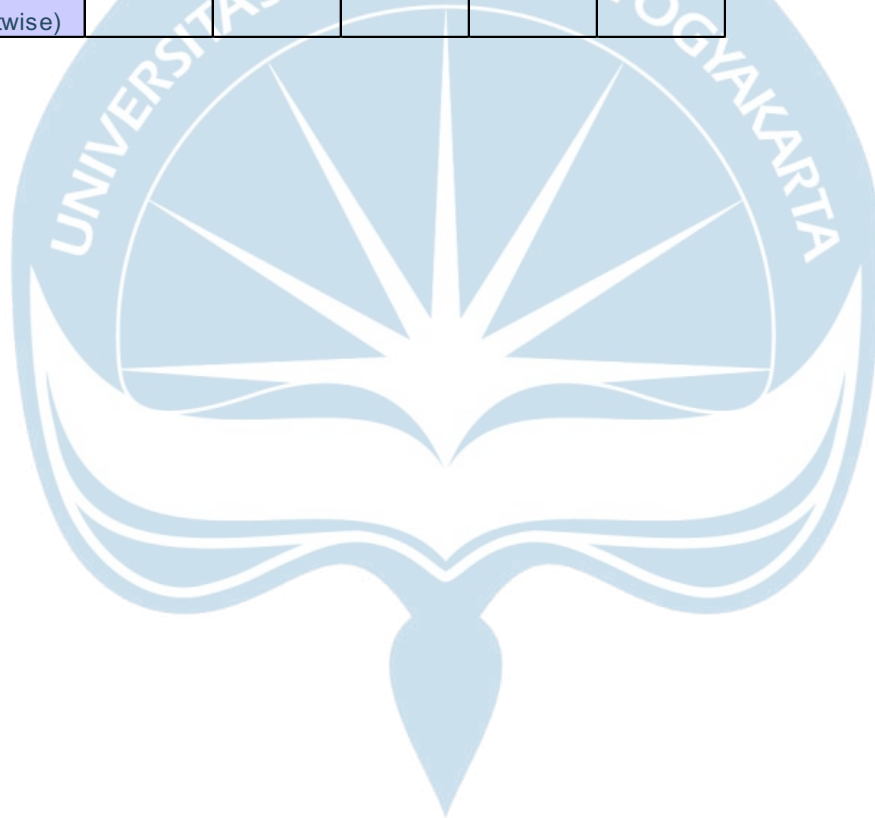
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ1	75,3750	49,830	0,586	0,905
KJ2	75,4750	49,640	0,604	0,904
KJ3	75,5500	50,049	0,633	0,904
KJ4	75,5500	50,305	0,601	0,904
KJ5	75,5500	50,459	0,538	0,906
KJ6	75,4750	49,487	0,621	0,904
KJ7	75,5000	50,821	0,580	0,905
KJ8	75,5000	49,744	0,615	0,904
KJ9	75,5750	49,687	0,658	0,903
KJ10	75,4750	51,487	0,468	0,908
KJ11	75,3750	51,266	0,459	0,908
KJ12	75,5250	51,948	0,414	0,909
KJ13	75,4750	51,589	0,455	0,908
KJ14	75,5250	50,922	0,544	0,906
KJ15	75,4750	49,435	0,627	0,904
KJ16	75,5000	49,590	0,591	0,905
KJ17	75,4250	50,251	0,575	0,905
KJ18	75,4000	50,810	0,491	0,907
KJ19	75,4500	49,382	0,655	0,903
KJ20	75,3750	53,266	0,280	0,911

Descriptive Statistics Stres Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	14,4000	11,323	0,598	0,892
SK2	14,4000	11,323	0,598	0,892
SK3	14,3250	11,404	0,480	0,898
SK4	14,3750	11,163	0,625	0,891
SK5	14,3750	11,317	0,564	0,894
SK6	14,4000	11,374	0,577	0,893
SK7	14,3500	10,644	0,686	0,888
SK8	14,3750	11,163	0,625	0,891
SK9	14,3500	10,695	0,668	0,889
SK10	14,4250	11,276	0,664	0,890
SK11	14,3500	11,208	0,577	0,893
SK12	14,3750	11,215	0,605	0,892
SK13	14,4000	11,323	0,598	0,892

Descriptive Statistics *Turnover Intention*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI1	40	1,00	3,00	1,7250	0,75064
TI2	40	1,00	3,00	1,7000	0,72324
TI3	40	1,00	3,00	1,6500	0,69982
Valid N (listwise)	40				





LAMPIRAN 4
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	0,934	0,928	0,519

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Afektif,

b. Dependent Variable: Turnover Intention

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,066	3	45,689	169,418	,000 ^b
	Residual	9,709	36	0,270		
	Total	146,775	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,602	1,850		11,678	0,000
	Komitmen Afektif	-0,299	0,073	-0,487	-4,102	0,000
	Kepuasan Kerja	-0,099	0,034	-0,379	-2,877	0,007
	Stres Kerja	0,079	0,036	0,148	2,206	0,034

a. Dependent Variable: Turnover Intention



LAMPIRAN 5

REKAP DATA KUESIONER

