

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Qayyum Chaudhry et al. 2012. Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 7; April 2012
- Adam Tirta Putra, Lie Tjoen Tjie, dan Frensen Salim. 2017. Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan, Jurnal Psikologi, Vol 13, No. 2, 81-91.
- Afzal, Chandio, Shaikh, bhand, Ghumron, Khuhro, (2013). Factors Behind Brand Switching in Celluler Networks. Internasional Journal of Asian Social Science, 2013,3(2):299-307.
- A.S. Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Agustian, R. 2011. Intensi Turnover Pada Karyawan Kontrak Ditinjau dari Job Insecurity dan Status Perkawinan. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang : Unika Soegijapranata.
- Ambarwati, Fitri Respati. 2014. Konsep Kebutuhan Dasar Manusia. Yogyakarta: Dua Satria Offset.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Chin, Yu-Fei. (2013). Job Stress as a Predictor Of Employee Health. Studies in Business and Economics, 2013, vol. 8, issue 2, pages 20-34.
- Cotton, Jhon L dan Jeffery M. Tuttle. 2013. Employee Turnover : A Meta Analysis and Review With Implication For Research". Academy Of Management Review. Vol. 11. No. 1, 55-70.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Ester Sofiah Gultom. 2015. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Dan Gaji terhadap Turnover Karyawan Choco Bakery". Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Farooqi Laiba Parvaiz, Saba Batool, Ambar Khalid, Y.A., 2015. Impact of Stressors ( Role conflict , Role overload , Leadership Support and Organizational Politics ) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), pp.52-63.
- Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita dan Moh Mukeri Warso. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang, Journal Of Management, Vol 3, No. 3
- Flippo, B. Edwin, 2003, Manajemen Personalialia, yang di alih bahasakan oleh Achmad S. Ruky, Jakarta Erlangga

- Ghayyur, Muhammad dan Waseef Jamal. 2012. Work-Family Conflicts: A Case of Employees Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol. 2, No.3
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J.L, dkk. 2011. Organisasi Perilaku Struktur Proses. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admarni. Jakarta: Binapura Aksara
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herdajanto, Trijadi.2018. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Tingkat perpindahan Karyawan pada PT. Kitosindo Jetis Mojokerto. *Journal of Entrepreneurship Business Development and Economic Education Research* Vol 1 No 2 tahun 2018.
- I Gede Putra Arnanta, dkk. 2017, “Pengaruh Pengaruh Stres Kerja, kepuasan kerja dan iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Dharma Sladja.” *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol 6 No 6 Tahun 2017.
- Ilyas, Yaslis. 2000. Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula). Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Irvianti., Laksmi Sito Dwi., Renno Eka Verina. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review* Vol. 6, No. 1 Mei 2015: 117-126
- Ika Rahutami, 2011. Suatu Dekade Pasca Krisis Ekonomi Indonesia. Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- L. Mathis, Robert &H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Likert, Rensis. 1932. “A Technique for the Measurement of Attitudes”, *Archives of pshychology*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mardiana, I., Hubeis, A. V. S., & Panjaitan, N. K. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa, 9(2), 119–130
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi,1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta
- Mas’ud,Fuad,2004,SurvaiDiagnosisOrganisasional,konsepdanAplikasi, Semarang:BPUndip.
- Mobley,W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Moh Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia

- Muhammad Irfan Nasution. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Medical Representative." Jurnal ilmiah Manajemen Vol VII No 3 Tahun 2017
- Munandar, A.S. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nanda, Neva Krestyadan Utama, Mudiarta. 2015. "Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015: 2461-2477 Issn: 2302-8912
- Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra. 2017. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol6, No. 11, 5970-5998.
- Nurul Imani Kurniawati, dkk. 2018. "Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang." Jurnal Aministrasi Bisnis Vol 7 No 2 tahun 2018
- Pradana, Andika & Salehudin, Imam. 2013. Role of work overload toward turnover intentionamong newly hired public accountants. Presented at 8th International Conference on Business and Management Research, h.1-17
- Priana, S. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Rezeki Intani Mandiri. Universitas Widyatama.
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. AnalisisPengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok. Skripsi. Program Sarjana Alih Jenis Manajemen, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor Bogor
- Qureshi, et al., (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: Destiny or Choice. Archives of Sciences, Vol. 65, No. 8. <http://ssrn.com/abstract=2152930>
- Rivai, V dan Mulyadi. 2010. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P, 2013, Perilaku Organisasi-Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Saeed, Iqra et al.. 2014. The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Employee Performance, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. International Journal of Learning & Development Vol. 4 No. 2 : 242-256.
- Satria Utamadan Sintaasih.2017. "Pengaruh Work -Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnoverintention". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.11, 2015: 3703 - 3737 Issn: 2302-8912

- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sidharta, N. & Margaretha, M. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*. Vol. 10. No. 2 (129-142)
- Siti Nurhayati, MS. 2012. *Metode Penelitian Praktis*. ( edisi ke-2 ) Pekalongan : Usaha Nasional
- Sritua, Arif. 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tommy, Y.D. (2010). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai Bagian Produksi UD*. Abadi Lestari Bojonegoro. Skripsi UM (tidak dipublikasikan).
- Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. *Pos Indonesia (Persero)*. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1-14.

# LAMPIRAN

LAMPIRAN I

No Responden :

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAAN KONFLIK KERJA, TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT WAHANA REJEKI MOBILINDO PEKALONGAN)**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama : .....
- Jenis Kelamin :  laki-laki  
 perempuan
- Umur :  18 - 25 tahun  
 26– 30 tahun  
 31 – 40 tahun  
 >Dari 40 tahun
- Pendapatan per bulan :  < Rp 2.000.000,-  
 Rp 2.000.000,- - Rp 3.500.000,-  
 Rp 3.500.000,- - Rp 5.000.000,-  
 > Rp 5.000.000,-
- Pendidikan terakhir :  S 2  D 3  
 S 1  SMA
- Masa Kerja :  2 - 5 tahun  
 5– 10 tahun  
 >Dari 10 tahun

**B. PETUNJUK**

Saya menginginkan pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang pengaruh stress kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* (studi kasus pada Karyawan PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan)

**C. PETUNJUK PENGISIAN**

Untuk pertanyaan ini, silahkan saudara memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada huruf yang telah anda pilih

**D. PERTANYAAN PENELITIAN**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara yang menyangkut pengaruh stress kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* dengan memberikan tanda silang (x) pada Kolom Jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Keterangan Kolom jawaban :

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

### 1. Stres Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Ambiguitas Peran</b>						
1	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan penilaian evaluasi kinerja					
2	Saya berusaha mencari informasi yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
3	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan <i>job description</i> .					
4	Saya memahami jelas kebijakan di perusahaan ini					
<b>Konflik Peran</b>						
5	Saya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh departemen.					
6	Saya sering memiliki kesamaan gagasan dengan <i>supervisor</i> saya dalam perencanaan kerja harian.					
7	<i>Supervisor</i> saya menerima perbedaan gaya kerja jika saya tidak dapat memenuhi harapannya.					
<b>Peran yang Berlebihan</b>						
8	Saya memiliki terlalu banyak beban kerja					
9	Saya sering memiliki ketidakefisienan waktu dalam menyelesaikan tugas di kantor					
10	Saya merasa diberikan tugas lebih dibandingkan rekan saya					

## 2. Beban Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Target yang harus dicapai</b>						
1	Saya harus bekerja sangat cepat untuk memenuhi target perusahaan.					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.					
4	Jumlah karyawan sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
5	Saya menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor					
<b>Standar Pekerjaan</b>						
6	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
7	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					

## 3. Konflik Kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Percekcokan atau Perdebatan</b>						
1	Dalam bekerja terkadang saya mengalami percekcokan atau perdebatan dengan rekan kerja saya.					
<b>Ketegangan Masalah Pribadi</b>						
2	Saya sering mengalami ketegangan dalam pelaksanaan pekerjaan.					
3	Ketegangan dalam bekerja sering terjadi dengan rekan kerja ketika terjadi kesalahan kecil					
<b>Visi yang berbeda dalam pekerjaan</b>						
4	Saya dan rekan kerja saya sering mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Terkadang rekan kerja saya dalam pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan visi yang dirancang					
6	Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menilai pekerjaan yang ada.					
<b>Perbedaan Pendapat</b>						
7	Dalam menentukan penyebab utama masalah dalam pekerjaan, saya dan rekan kerja saya merasa terjadi perbedaan dalam hal penentuan penyebab masalahnya.					
8	Perbedaan sudut pandang antara saya dan					



	rekan kerja dalam melihat akar permasalahan dalam bekerja.					
<b>Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan</b>						
9	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi penyelesaian masalah.					
<b>Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik</b>						
10	Ketika terjadi konflik, saya dan rekan kerja saya mengalami perbedaan sudut pandang dalam penyelesaiannya.					
<b>Konflik Emosional</b>						
11	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja sering mengalami konflik emosional					
12	Saya sering mengalami konflik emosional dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan penyelesaian pekerjaan.					
<b>Perselisihan Pribadi</b>						
13	Diluar dari pekerjaan, saya sering mengalami perselisihan pribadi dengan rekan kerja					
<b>Lelah secara mental dalam pekerjaan</b>						
14	Saya sering mengalami kelelahan mental dalam menghadapi pekerjaan saya					

#### 4. Turnover Intention (Y)

Pertanyaan yang berkaitan dengan :						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Keinginan untuk <i>Resign</i>						
1	Saya sering berpikir dan berkeinginan untuk keluar ( <i>resign</i> ) dan perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain					
Kemungkinan Mencari Pekerjaan Baru						
2	Kemungkinan saya akan terus aktif mencari pekerjaan baru ditahun depan					
3	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru yang lebih cocok untuk saya					
Bepikir untuk mengubah pekerjaan						
4	Saya sering berpikir untuk mengubah system pekerjaannya					

## LAMPIRAN II



**PT. WAHANA REJEKI MOBILINDO CIREBON NISSAN**  
**INDOMOBIL NISSAN PEKALONGAN**

Jl. Dr. Sutomo No. 87 RT. 005 - RW. 013 Kelurahan Sokorejo Kec. Pekalongan Timur Kota Pekalongan  
 Telp. (0285) 429377 (Hunting) Fax. (0285) 429378

SURAT IZIN PENELITIAN

Yth :

Kepala Program Studi Manajemen  
 Universitas Pekalongan

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gregorius Ova Amboro  
 Jabatan : HRDGA

Menerangkan bahwa,

Nama : Agustian Eko Rizky Wibowo  
 Jurusan : Manajemen  
 NPM : 0115056301

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di PT. Wahana Rejeki Mobilindo Cirebon Nissan Datsun Pekalongan dengan judul :

**Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Wahana Rejeki Mobilindo Cirebon Pekalongan**

Demikian surat ini kami sampaikan, semoga dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat saya,  
 Pekalongan,



Gregorius Ova Amboro  
 HRDGA

**LAMPIRAN III**

No	X1										X2							X3														Total	Y						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	Total	P1	P2	P3	P4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	63	4	4	5	4	17
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	61	4	4	5	4	17
3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	62	4	4	5	4	17
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	62	4	4	5	4	17
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44	4	5	4	5	5	4	4	31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	61	4	4	5	4	17
6	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4	5	4	5	5	4	4	31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	61	4	4	5	4	17
7	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44	4	5	4	4	5	4	5	31	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	58	5	5	4	4	18
8	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	59	4	4	4	4	16
9	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	59	4	4	4	4	16	
10	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4	5	3	3	5	4	5	29	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	47	5	5	4	4	18
11	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4	5	3	3	5	4	5	29	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	47	5	5	4	4	18
12	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	61	5	5	4	4	18	
13	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58	5	4	4	4	17	
14	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44	4	5	4	4	5	4	5	31	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	61	5	4	4	4	17
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4	5	4	5	5	4	4	31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	60	4	4	5	4	17
16	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4	5	4	5	5	4	4	31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	60	4	4	5	4	17
17	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4	5	4	5	5	4	4	31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	60	4	4	5	4	17
18	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4	5	4	5	5	4	4	31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	60	4	4	5	4	17
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	16	
20	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	46	4	5	4	4	5	4	5	31	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	63	5	5	4	4	18	
21	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46	5	5	3	3	5	4	5	30	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	46	5	4	4	4	17
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60	5	4	4	4	17
23	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47	5	5	3	3	5	5	5	31	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	46	5	4	4	4	17
24	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45	5	5	5	4	5	5	4	33	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	61	4	4	4	4	16	
25	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	41	4	5	4	4	5	4	3	29	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	61	3	4	4	4	15
26	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	42	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	60	3	5	4	4	16	
27	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4	5	4	4	5	4	5	31	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	63	5	5	4	4	18
28	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4	5	4	4	5	4	5	31	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	63	5	5	4	4	18
29	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	27	2	3	4	4	3	3	3	22	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	58	3	3	3	3	12
30	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44	4	5	4	4	5	4	4	30	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	61	4	5	4	4	17
31	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	61	4	5	4	4	17
32	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	58	4	5	4	4	17	
33	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	27	3	3	5	4	3	3	3	24	4	3	4	4	5	4	4	2	3	2	4	3	4	4	50	3	2	2	2	9
34	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	24	2	2	3	3	2	3	2	17	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	35	2	3	3	3	11	
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	63	5	5	4	4	18		
36	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	60	5	5	4	4	18	
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	5	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	16	



## LAMPIRAN HASIL OUTPUT SPSS

## 1. Uji Instrumen Kelayakan

## a. Uji Validitas

## 1) Stres Kerja

## Correlations

		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	x1_10	x1
x1_1	Pearson Correlation	1	.724**	.533**	.506**	.672**	.556**	.563**	.548**	.957**	.724**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1_2	Pearson Correlation	.724**	1	.637**	.519**	.625**	.615**	.679**	.519**	.724**	1.000**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1_3	Pearson Correlation	.533**	.637**	1	.708**	.418**	.433**	.848**	.629**	.533**	.637**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1_4	Pearson Correlation	.506**	.519**	.708**	1	.487**	.494**	.730**	.916**	.506**	.519**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1_5	Pearson Correlation	.672**	.625**	.418**	.487**	1	.551**	.479**	.530**	.672**	.625**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.001		.000	.001	.000	.000	.000	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1_6	Pearson Correlation	.556**	.615**	.433**	.494**	.551**	1	.476**	.583**	.556**	.615**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1_7	Pearson Correlation	.563**	.679**	.848**	.730**	.479**	.476**	1	.730**	.563**	.679**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1_8	Pearson Correlation	.548**	.519**	.629**	.916**	.530**	.583**	.730**	1	.548**	.519**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1_9	Pearson Correlation	.957**	.724**	.533**	.506**	.672**	.556**	.563**	.548**	1	.724**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1_10	Pearson Correlation	.724**	1.000**	.637**	.519**	.625**	.615**	.679**	.519**	.724**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x1	Pearson Correlation	.835**	.854**	.795**	.800**	.746**	.722**	.839**	.817**	.835**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

## 2) Beban Kerja

## Correlations

	x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2
x2_1 Pearson Correlation	1	.724**	.134	.194	.720**	.630**	.648**	.801**
Sig. (2-tailed)		.000	.379	.202	.000	.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
x2_2 Pearson Correlation	.724**	1	.080	.357*	.959**	.461**	.588**	.838**
Sig. (2-tailed)	.000		.600	.016	.000	.001	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
x2_3 Pearson Correlation	.134	.080	1	.394**	.099	.635**	.098	.494**
Sig. (2-tailed)	.379	.600		.007	.516	.000	.520	.001
N	45	45	45	45	45	45	45	45
x2_4 Pearson Correlation	.194	.357*	.394**	1	.268	.225	.115	.507**
Sig. (2-tailed)	.202	.016	.007		.075	.138	.453	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
x2_5 Pearson Correlation	.720**	.959**	.099	.268	1	.482**	.601**	.832**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.516	.075		.001	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
x2_6 Pearson Correlation	.630**	.461**	.635**	.225	.482**	1	.506**	.788**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.138	.001		.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
x2_7 Pearson Correlation	.648**	.588**	.098	.115	.601**	.506**	1	.721**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.520	.453	.000	.000		.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
x2 Pearson Correlation	.801**	.838**	.494**	.507**	.832**	.788**	.721**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
N	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).







x3_12	Pearson Correlation	.692**	.954**	.665**	.534**	.454**	.698**	.692**	.258	.553**	.440**	.669**	1	.685**	.615**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.087	.000	.003	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3_13	Pearson Correlation	.795**	.612**	.905**	.598**	.534**	.722**	.795**	.188	.232	.369*	.830**	.685**	1	.721**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.216	.125	.013	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3_14	Pearson Correlation	.780**	.543**	.666**	.902**	.687**	.671**	.780**	.448**	.310*	.459**	.770**	.615**	.721**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.038	.002	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
x3	Pearson Correlation	.911**	.799**	.824**	.821**	.718**	.777**	.911**	.524**	.529**	.635**	.856**	.840**	.820**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.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).

#### 4) Turnover Intention

Correlations

		y_1	y_2	y_3	y_4	y
y_1	Pearson Correlation	1	.701**	.363*	.644**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
y_2	Pearson Correlation	.701**	1	.431**	.767**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
y_3	Pearson Correlation	.363*	.431**	1	.784**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.014	.003		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
y_4	Pearson Correlation	.644**	.767**	.784**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
y	Pearson Correlation	.830**	.870**	.739**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	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

##### 1) Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	10

## 2) Beban Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	7

## 3) Konflik Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	14

## 4) Turnover Intention

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	4

## c. Uji Asumsi Klasik

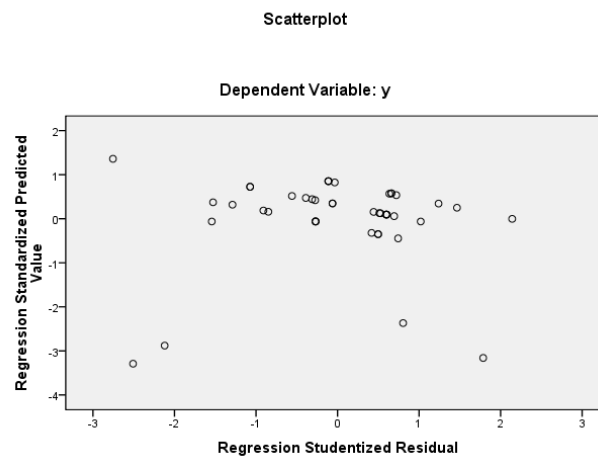
### 1) Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77128157
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.113
	Negative	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		1.032
Asymp. Sig. (2-tailed)		.238

a. Test distribution is Normal.

## 2) Uji Heterokedastisitas



## 3) Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.987	1.097		.899	.374		
	x1	.452	.057	1.163	7.969	.000	.141	7.073
	x2	.256	.110	.401	2.326	.025	.102	9.851
	x3	.067	.027	.213	2.504	.016	.417	2.400

a. Dependent Variable: y

## 2. Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.987	1.097		.899	.374
	x1	.452	.057	1.163	7.969	.000
	x2	.256	.110	.401	2.326	.025
	x3	.067	.027	.213	2.504	.016

a. Dependent Variable: y

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.825	3	61.942	97.026	.000 <sup>a</sup>
	Residual	26.175	41	.638		
	Total	212.000	44			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

**b. Uji T****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.987	1.097		.899	.374
	x1	.452	.057	1.163	7.969	.000
	x2	.256	.110	.401	2.326	.025
	x3	.067	.027	.213	2.504	.016

a. Dependent Variable: y

**c. Uji R<sup>2</sup>****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.877	.868	.79900

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

**d. Uji Dominan****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.987	1.097		.899	.374
	x1	.452	.057	1.163	7.969	.000
	x2	.256	.110	.401	2.326	.025
	x3	.067	.027	.213	2.504	.016

a. Dependent Variable: y