

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. 2001. *Business Research Method, 7th Ed.*, Singapore, McGraw-Hill Irwin.
- Emory, C. W., & Cooper, D. R. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid 1 Edisi ke 5, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel, Slocum. 2008. *Organizational Behavior 13th Edition*, (USA: South-Western Cengage Learning, 2008).
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson, John H. 2010. *Human Resource Management 13th ed.* South-Western: Cengage Learning.
- Mobley, R.K., 2002. *An introduction to predictive maintenance*. Butterworth-Heinemann.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*, Yogyakarta: Gajah Media.
- Robbins dan Judge. 2010. Judge, *Essentials of Organizational Behavior 12th Ed.*, New Jersey: Pearson.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, G., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma., dan Bougie, Roger. 2009. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach 5th*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawan, H. 2008. *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI.

- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Subono, Lewa. 2005. *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif & RND*, Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisni, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yusuf, A. M. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal

- Alfiyah. 2013. “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Turnover Intention* Perawat di Brawijaya *Women and Children Hospital* Jakarta Tahun 2013”, *Skripsi*, Univeristas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Andini, Rita. 2006. “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)”. *Tesis*, Universitas Diponegoro.
- Asri, Ghina Abriani. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Pelayanan PT. Bank X Jakarta Selatan”, *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta.
- Dwiningtyas. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan CV Aneka Ilmu Semarang.” *Skripsi*, Universiitas Negeri Semarang.
- Fath, Roby Alam. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta).” *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fried, Y., et al.. 2008. “The Mediating Effects Of Job Satisfaction And Propensity To Leave On Role Stress-Job Performance Relationships: Combining Meta-Analysis

- And Structural Equation Modeling.” *International Journal of Stress Management*, Vol.15 No.4.
- Hakam, et al. 2015. ., “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang).” *Jurnal Adminisstrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 27 No.1.
- Husien, Marzuki dan Hadi. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 13.1
- Irvianti dan 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.
- Johartono dan Widuri. 2013. “Analisa Pengarush Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya.”, *Tax & Accounting Review*, Vol. 3 No. 2.
- Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg. 2011. “A Study Of Relationship Between Job Stress, Quality Of Working Life And *Turnover Intention* Among Hospital Employees.” *Health Services Management Research*, Vol.24 No.4.
- Prasetya, Swasto, dan Rahmawanti. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).” *Jurnal Adminstrasi Bisnis (JAB)*, Vol.8 No.2.
- Salleh, Bakar, & Keong. 2008. ., “How Detrimental Is Job Stress?: A Case Study Of Executives In The Malaysian Furniture Industry.” *International Review of Business Research Papers*, Vol.4 No.5.
- Sanjoko, Denny Cahyadinanto. 2015. “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”, *Skripsi*, Universitas Diponegoro.
- Santi, Octafiana. 2013. “Analisis Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah Kerja (*turnover intention*)”, *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta.
- Sudwiyatmoko, Muhammad. 2014. “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3 No. 4

- Suhanto, Edi. 2009. "Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi di Bank Internasional Indonesia)", *Tesis*, Universitas Diponegoro.
- Syahronica, Gabriela, et al. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 20 No. 1.
- Tett dan Meyer. 2006. , "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings", *Personnel Psychology*, Vol. 46.
- Ullrich, dan FitzGerald. "Stress Experienced By Physicians And Nurses In The Cancer Ward." *Social Science & Medicine*, Vol.31 No.9
- Wahuni, Zaika, dan Anwar. 2014. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi", *Jurnal Rekayasa Sipil*, Vol. 8 No. 2.
- Waspodo, Handayani dan Parimita. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Unitex Di Bogor.", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 4 No. 1.
- Yaqin, Muhammad Ainul. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 2, 2013.
- Yulianti, Febri. 2012. "Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)." *Tesis*, Universitas Indonesia.
- Yustiana, Shiella Swastika. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Upah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Penjualan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo)." *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Artikel Internet

Pribadi, Yeffrie Yundiarto. 2015. Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya. (<http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>).

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

A. Pendahuluan

Saya Aql Edna Salam, Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, berniat untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Satria Fajar Utama”. Dengan ini saya bermaksud untuk meminta partisipasi bapak/ibu untuk menjadi responden saya dalam penelitian ini.

Jawaban bapak/ibu akan sangat bermanfaat dan tidak ada jawaban yang salah atau benar atas pernyataan yang diberikan tetapi kami sangat mengharapkan kejujuran dan keikhlasan dalam menjawab setiap pernyataan kuesioner yang kami sediakan. Kami sangat menjunjung tinggi komitmen dan kepercayaan yang bapak/ibu berikan serta menjaga kerahasiaan jawaban dari kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Aql Edna Salam

B. Data Responden

Berikan tanda silang (X) pada nomor yang menjadi pilihan Bapak/Ibu/Saudara.

Usia : < 21 tahun 21-30 tahun 31-45 tahun
 > 45 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Divisi atau unit kerja tempat Anda bekerja saat ini:

Keuangan SDM
 Operasional Proyek

1. Sudah berapa lama Anda bekerja di perusahaan ini?

< 1 tahun 1-2 tahun
 3-4 tahun > 5 tahun

2. Apakah pendidikan terakhir Anda?

SMA/K D3 S1
 S2 S3

3. Apakah status perkawinan Anda?

Menikah Belum Menikah

C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Untuk setiap pernyataan, berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang sesuai atau yang paling mendekati pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
2. Setiap pernyataan hanya memilih satu jawaban.

3. Bacalah pernyataan dengan baik sebelum menjawab.

Pilihan Jawaban

1. STS : Sangat Tidak Setuju, dengan nilai 1
2. TS : Tidak Setuju, dengan nilai 2
3. S : Setuju, dengan nilai 3
4. SS : Sangat Setuju, dengan nilai 4

No	Pernyataan	1 (STS)	2	3	4 (SS)
Bagian I					
1	Beban pekerjaan saya banyak.				
2	Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
3	Saya tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
4	Saya tidak mengetahui dengan jelas tugas yang diberikan kepada saya.				
5	Saya tidak mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab yang dibebankan kepada saya.				
6	Saya memiliki banyak pekerjaan dalam satu waktu.				
7	Saya memiliki peran lain dalam pekerjaan saya.				
8	Perusahaan tidak memiliki mekanisme promosi yang jelas untuk karyawan.				
9	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpindah ke departemen lain.				
10	Saya tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir saya di perusahaan ini.				
Bagian II					
11	Ruang kerja di perusahaan ini memiliki pencahayaan yang baik.				
12	Ruang kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik.				
13	Kebisingan di ruang kerja saya tidak mengganggu.				
14	Ruang kerja saya memiliki kebersihan yang baik.				
15	Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan.				
16	Saya memiliki kecocokan dengan rekan kerja.				
17	Hubungan komunikasi saya dengan rekan kerja baik.				
18	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan.				
19	Hubungan komunikasi saya dengan atasan baik.				
Bagian III					

20	Saya berpikiran untuk berpindah dari perusahaan ini karena tidak sesuai dengan harapan.				
21	Saya menemukan pekerjaan baru yang sesuai harapan.				
22	Saya berpikiran untuk berpindah dari perusahaan ini karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab saya.				
23	Saya menemukan pekerjaan baru yang memberikan gaji yang sesuai harapan.				
24	Saya menemukan pekerjaan lain yang lebih baik.				
25	Saya memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.				
26	Saya tidak akan bertahan bila mendapat tawaran dari perusahaan lain.				
27	Saya mendapatkan tawaran dari perusahaan lain.				
28	Saya tidak memiliki niat untuk tetap bertahan di perusahaan ini dalam waktu dekat.				
29	Saya memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan ini.				

Terima Kasih Atas Partisipasi Anda

LAMPIRAN 2

Hasil Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket
Stres Kerja			
1	0,594	0,367	Valid
2	0,738	0,367	Valid
3	0,708	0,367	Valid
4	0,672	0,367	Valid
5	0,748	0,367	Valid
6	0,692	0,367	Valid
7	0,793	0,367	Valid
8	0,899	0,367	Valid
9	0,846	0,367	Valid
10	0,720	0,367	Valid
Lingkungan Kerja			
11	0,652	0,367	Valid
12	0,512	0,367	Valid
13	0,745	0,367	Valid
14	0,867	0,367	Valid
15	0,854	0,367	Valid
16	0,605	0,367	Valid
17	0,501	0,367	Valid
18	0,703	0,367	Valid
19	0,526	0,367	Valid
Turnover Intention			
20	0,461	0,367	Valid
21	0,527	0,367	Valid
22	0,839	0,367	Valid
23	0,601	0,367	Valid
24	0,843	0,367	Valid
25	0,635	0,367	Valid
26	0,846	0,367	Valid
27	0,786	0,367	Valid
28	0,611	0,367	Valid
29	0,759	0,367	Valid

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,905	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,810	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,878	Reliabel

LAMPIRAN 4

Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Beban Kerja									
1	Beban pekerjaan saya banyak.	8	10.4%	10	13.0%	25	32.5%	34	44.2%
2	Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	3	3.9%	12	15.6%	42	54.5%	20	26.0%
3	Saya tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	6	7.8%	11	14.3%	39	50.6%	21	27.3%
Rata-rata Beban Kerja		7.4%		14.3%		45.9%		32.5%	
Dimensi Konflik Peran dan Ambiguitas									
4	Saya tidak mengetahui dengan jelas tugas yang diberikan kepada saya.	8	10.4%	18	23.4%	35	45.5%	16	20.8%
5	Saya tidak mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab yang dibebankan kepada saya.	10	13.0%	12	15.6%	32	41.6%	23	29.9%
6	Saya memiliki banyak pekerjaan dalam satu waktu.	9	11.7%	15	19.5%	33	42.9%	20	26.0%
7	Saya memiliki peran lain dalam pekerjaan saya.	10	13.0%	15	19.5%	26	33.8%	26	33.8%
Rata-rata Konflik Peran dan Ambiguitas		12.0%		19.5%		40.9%		27.6%	
Dimensi Pengembangan Karir									
8	Perusahaan tidak memiliki mekanisme promosi yang jelas untuk karyawan.	17	22.1%	20	26.0%	14	18.2%	26	33.8%
9	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpindah ke departemen lain.	12	15.6%	14	18.2%	28	36.4%	23	29.9%
10	Saya tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir saya di perusahaan ini.	2	2.6%	6	7.8%	27	35.1%	42	54.5%
Rata-rata Pengembangan Karir		13.4%		17.3%		29.9%		39.4%	
Jumlah Variabel Stres Kerja		11.0%		17.3%		39.1%		32.6%	
Rata-rata Stres Kerja		28.3%				71.7%			

Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik									
1	Ruang kerja di perusahaan ini memiliki pencahayaan yang baik.	37	48.1%	30	39.0%	7	9.1%	3	3.9%
2	Ruang kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik.	30	39.0%	22	28.6%	16	20.8%	9	11.7%
3	Kebisingan di ruang kerja saya tidak mengganggu.	43	55.8%	30	39.0%	3	3.9%	1	1.3%
4	Ruang kerja saya memiliki kebersihan yang baik.	31	40.3%	31	40.3%	9	11.7%	6	7.8%
5	Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan.	33	42.9%	31	40.3%	9	11.7%	4	5.2%
Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik		45.2%		37.4%		11.4%		6.0%	
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik									
6	Saya memiliki kecocokan dengan rekan kerja.	21	27.3%	23	29.9%	20	26.0%	13	16.9%
7	Hubungan komunikasi saya dengan rekan kerja baik.	15	19.5%	26	33.8%	23	29.9%	13	16.9%
8	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan.	28	36.4%	28	36.4%	17	22.1%	4	5.2%
9	Hubungan komunikasi saya dengan atasan baik.	18	23.4%	19	24.7%	23	29.9%	17	22.1%
Rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik		26.6%		31.2%		26.9%		15.3%	
Jumlah Variabel Lingkungan Kerja		36.9%		34.6%		18.3%		10.1%	
Rata-rata Lingkungan Kerja		71.6%				28.4%			

Hasil Analisis Deskriptif Turnover Intention

No	Pernyataan	Skor Penilaian							
		STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Thought of Quitting									
1	Saya berpikiran untuk berpindah dari perusahaan ini karena tidak sesuai dengan harapan.	3	3.9%	6	7.8%	38	49.4%	30	39.0%
2	Saya menemukan pekerjaan baru yang sesuai harapan.	7	9.1%	7	9.1%	37	48.1%	26	33.8%
3	Saya berpikiran untuk berpindah dari perusahaan ini karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab saya.	9	11.7%	8	10.4%	27	35.1%	33	42.9%
4	Saya menemukan pekerjaan baru yang memberikan gaji yang sesuai harapan.	2	2.6%	7	9.1%	33	42.9%	35	45.5%
Rata-rata Thought of Quitting		6.8%		9.1%		43.8%		40.3%	

Dimensi <i>Intention to search another job</i>									
5	Saya menemukan pekerjaan lain yang lebih baik.	7	9.1%	6	7.8%	35	45.5%	29	37.7%
6	Saya memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.	4	5.2%	3	3.9%	45	58.4%	25	32.5%
7	Saya tidak akan bertahan bila mendapat tawaran dari perusahaan lain.	4	5.2%	15	19.5%	27	35.1%	31	40.3%
8	Saya mendapatkan tawaran dari perusahaan lain.	5	6.5%	20	26.0%	28	36.4%	24	31.2%
Rata-rata <i>Intention to search another job</i>		6.5%		14.3%		43.8%		35.4%	
Dimensi <i>Intention to quit</i>									
9	Saya tidak memiliki niat untuk tetap bertahan di perusahaan ini dalam waktu dekat.	2	2.6%	10	13.0%	27	35.1%	38	49.4%
10	Saya memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan ini.	13	16.9%	12	15.6%	25	32.5%	27	35.1%
Rata-rata <i>Intention to quit</i>		9.7%		14.3%		33.8%		42.2%	
Jumlah Variabel <i>Turnover Intention</i>		7.3%		12.2%		41.8%		38.7%	
Rata-rata <i>Turnover Intention</i>		19.5%				80.5%			

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Turnover Intention	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
N		77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,19	29,32	18,14
	Std. Deviation	5,703	6,256	5,672
Most Extreme Differences	Absolute	,091	,072	,073
	Positive	,064	,051	,073
	Negative	-,091	-,072	-,054
Test Statistic		,091	,072	,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Linearitas antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	1548,583	25	61,943	3,421	,000
		Linearity	1021,385	1	1021,385	56,406	,000
		Deviation from Linearity	527,197	24	21,967	1,213	,276
	Within Groups	923,495	51	18,108			
Total			2472,078	76			

Hasil Uji Linearitas antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1129,228	21	53,773	2,202	,010
		Linearity	656,593	1	656,593	26,893	,000
		Deviation from Linearity	472,635	20	23,632	,968	,512
	Within Groups	1342,850	55	24,415			
Total			2472,078	76			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,864	1,157
	Lingkungan Kerja	,864	1,157

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,017	-,008
		Sig. (2-tailed)	.	,883	,944
		N	77	77	77
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-,017	1,000	-,299**
		Sig. (2-tailed)	,883	.	,008
		N	77	77	77
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-,008	-,299**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,944	,008	.
		N	77	77	77

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

LAMPIRAN 7

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,066	3,339		6,909	,000
	Stres Kerja	,478	,080	,524	5,945	,000
	Lingkungan Kerja	-,324	,089	-,322	-3,656	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1243,364	2	621,682	37,441	,000 ^b
	Residual	1228,714	74	16,604		
	Total	2472,078	76			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,490	4,075

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

RIWAYAT HIDUP

Aql Edna Salam adalah anak pertama dari tiga bersaudara yang lahir di Sukabumi pada tanggal 04 Desember 1994. Penulis merupakan anak dari pasangan Eddy Mulyana dan Rina Martiana. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SDS Sa'adatuddarain Jakarta lulus pada tahun 2006 dan melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 32 Jakarta lulus pada tahun 2009 dan melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 2 Jakarta dan lulus pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur SNMPTN Tertulis. Selama masa perkuliahan, penulis juga mengikuti beberapa organisasi seperti Resimen Mahasiswa, Lembaga Dakwah Fakultas, dan Badan Perwakilan Mahasiswa. Penulis juga telah mengikuti Praktik Kerja Lapangan di PT. Pertamina (Persero) selama 2 bulan.