

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusriadi, A. Dan Z. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kerinci*. Vol.3. No. 1. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-07-2018>
- Ajzen, I. (1991). The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Antasari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.V2i01.71>
- Arif, Sukuryadi, & Fatimaturrahmi. (2017). Pengaruh Ketersediaan Sumber Belajar Di Perpustakaan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Smp Negeri 1 Praya Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, Vol.1 No.2.
- Bagis, F., Dianti, L., Darmawan, A., & Rahmawati, D. V. (2021). The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Culture And Work Stress On Organizational Commitment To Civil Servants At The Regional Secretariat Of Pematang Regency. *Business And Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. Dalam *Journal Of Managerial Psychology* (Vol. 22, Nomor 3, Hlm. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Blau, P. M. (1964). *Justice In Social Exchange*.
- Budomo, X. (2022). *The Mediating Role Of Organizational Justice On Organizational Commitment And Turnover Intention Of Employees*. <https://doi.org/10.14293/S2199-1006.1.SOR-.PPMMNJI.V1>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Darmanah, & Garaika. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. Hira Tech. [www.hira-tech.com](http://www.hira-tech.com)

- Deloitte Millennial Survey Winning Over The Next Generation Of Leaders.* (2016).  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/deloitte/global/documents/about-deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Duryadi. (2021). *Teknik Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls.*
- Fazisto, P. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.*
- Fitria, L., Hariadi, B., & Roekhudin. (2017). Effect Of Job Satisfaction And Perception Of Work Opportunities To Turnover Intention With Organization Commitment As Intervening Variables: The Case Of Hotels In East Java, Indonesia. *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences*, 68(8), 167–178.  
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-08.20>
- Ghozali, & Latan. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0.*
- Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The Effect Of Job Stress And Job Satisfaction On Organizational Commitment The Effect Of Job Stress And Job Satisfaction On Organizational Commitment. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 1(1).  
<https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijbe>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., Minarsih, M. M., Jurusan, M., Fakultas, M., Dan, E., Universitas, B., Semarang, P., Dosen, ), & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Dalam *Journal Of Management* (Vol. 2, Nomor 2).
- Hartono, B., & Setiawan, R. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Papparons Pizza City Of Tomorrow. *AGORA*, 1(1).
- Hasnah, C. M., Panjaitan, N. K., & Ekananta, A. (2023). The Influence Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intentions Hospital Nurses. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.  
<https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.422>
- Heruwanto, J., Haspriana, H., & Raspian. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal*

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. [Www.Indomediapustaka.Com](http://www.indomediapustaka.com)
- Irawan Setiyanto, A., & Nurul Hidayati, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110. [Www.Academia.Edu](http://www.academia.edu)
- Iskandar, Y. C., & Rahadadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Vo. 19. No. 1.
- Istiani, B. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada Agen PT. Asuransi Imum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.  
[Http://Repository.Umsu.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/5630/Skripsi.Pdf;Jsessionid=595D53B7965514C1D521143587084C9C?Sequence=1](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5630/Skripsi.Pdf;jsessionid=595D53B7965514C1D521143587084C9C?sequence=1)
- Kartika, G., & Purba, D. E. (2018). Job Satisfaction And Turnover Intention: The Mediating Effect Of Affective Commitment. *Psychological Research On Urban Society*, 1(2), 100. [Https://Doi.Org/10.7454/Proust.V1i2.34](https://doi.org/10.7454/Proust.V1i2.34)
- Lestari, N. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Irwin.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. [Https://Doi.Org/10.24912/Jmieb.V6i1.18321](https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321)
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*. BPFE YOGYAKARTA.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. [Https://Doi.Org/10.35912/Jakman.V3i2.611](https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*.
- Muhson, A. (2006). *Teknik Analisis Kuantitatif*.

- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior : Human Behavior At Work*. McGraw-Hill Irwin.
- Oley, S., Tewel, B., Dotulong, L., Maria Oley, S., Tewel, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2023). *Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel)*. *11*(1), 666–677.
- Pamungkas, K. C. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasional Pada CV Filo Company, Klaten*.
- Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Finco, G., D'aloja, E., & Campagna, M. (2020). Job Demand–Control–Support Latent Profiles And Their Relationships With Interpersonal Stressors, Job Burnout, And Intrinsic Work Motivation. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, *17*(24), 1–21. <https://doi.org/10.3390/Ijerph17249430>
- Pramono, B., Tamba, M., & Nuraini, A. (2022). The Effect Of Work Stress And Compensation On Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment To Employees Of PT Wahana Semesta Banten. Dalam *Jurnal Of Entrepreneur And Business* (Vol. 1, Nomor 1). <http://jurnal.urindo.ac.id/index.php/joeb>
- Pranata, G. D., & Ketut Netra, I. G. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(6), 3531. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P09>
- Rahmah, T. A., & Riadi, S. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *FORUM EKONOMI*, *19*(2), 2017.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz De Paula, S., & De Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Their Possible Influences On Intent To Turnover. *Revista De Gestao*, *25*(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External Alternatives, Job Stress On Job Satisfaction And Employee Turnover Intention. *Management Science Letters*, 511–518. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.9.016>
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Lins, C. (2020). Job Satisfaction And Turnover Intention Among People With Disabilities Working In Special Employment Centers: The Moderation Effect Of Organizational Commitment. *Frontiers In Psychology*, *11*. <https://doi.org/10.3389/Fpsyg.2020.01035>

- Septia Ningsih, N. K. W., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5907. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I10.P02>
- Setiawan, D. P., & Harahap, P. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1). <https://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Sihite, M. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan*.
- Subekti, S. E. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada SMA Swasta Muhammadiyah 2 Medan*.
- Sulistiyawati, W., & Trinuryono, S. (2022). Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Blended Learning Di Masa Pandemi Covid19. *Kdikma*, 13(1). <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/kadikma/article/view/31327>
- Supriadi, K., Trang, I., Rogi, M., Valentino Supriadi, K., Trang, I., Helen Rogi, M., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado*. 9(3), 1215–1224.
- Susanti, D., & Halilah, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *Industrial Research Workshop And National Seminar*. <https://jurnal.polban.ac.id/proceeding/article/view/1461>
- Suseno, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT PRODIGI. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Tem, R. F.!, & Meyer, J. F.!(1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Analmc Findings Turnover: Path Analyses Based On Meta. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tewal, B. Et. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.

- Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. 9(1). <https://doi.org/10.25047/J-Kes>
- Umi Anisah, H., & Sari Dewi, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2).
- Wati Arief, S. H., & Sudiro, A. (2022). Work Stress And Work Motivation On Employee's Turnover Intention Mediated By Organizational Commitment. *Interdisciplinary Social Studies*,.
- Widiana, M. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. <http://eprints.ubhara.ac.id/1291/1/E-Book%20Pengantar%20Manajemen.pdf>
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jbs/article/view/14149/10745>
- Wulanfitri, E., Sumattik, & Indayani, L. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Lumina Packaging. *JBMP*. Doi: <http://doi.org/10.21070JBMP>.
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact Of Job Satisfaction On Turnover Intention By The Existence Of Organizational Commitment, And Intent To Stay As Intermediates Variables Using Approach PLS In Sample Worker Department Of Transport Saida. *Management*, 6(6), 198–202. <https://doi.org/10.5923/J.Mm.20160606.03>
- Yukongdi, V. (2020). The Influence Of Affective Commitment, Job Satisfaction And Job Stress On Turnover Intention: A Study Of Nepalese Bank Employees. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 9(1). <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. CV. Nas Media Pustaka. <http://mguntur.id/files/books/komitmen.pdf>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Januari-Juni*, 7(1), 17–23.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT BAKTI PERSADA  
PERKASA**

---

#### A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tesis
3. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai Pengaruh Stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
4. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda checklist (√).
5. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian Anda terhadap isi setiap pertanyaan
6. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
  - a. Sangat Setuju = SS
  - b. Setuju = S
  - c. Netral = N
  - d. Tidak Setuju = TS
  - e. Sangat Tidak Setuju = STS
7. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan
8. Istilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-I memiliki

#### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :..... (tidak harus diisi)
2. Nama :.....
3. Usia :.....
4. Jenis kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : ( ) SMA ( ) D3 ( ) SI ( ) S2  
( ) S3
6. Lama Bekerja : ( ) < 1 Tahun  
( ) 1-3 Tahun  
( ) > 3 Tahun

Kerahasiaan identitas jawaban anda dijamin oleh peneliti. Oleh karena itu usahakan agar jangan sampai ada nomor yang terlewat untuk dijawab. Selamat mengerjakan dan terima kasih.

**C. DAFTAR PERTANYAAN**

No.	Kepuasan Kerja	Pertanyaan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pimpinan yang menuntut pencapaian target kepada karyawan ketika bekerja					
2	Pembagian posisi/jabatan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3	Adanya jaminan/asuransi dari pekerjaan saya (contoh: BPJS, Asuransi)					
4	Gaji saya sesuai dengan posisi/tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
5	Pekerjaan saya menuntut adanya berbagai macam keterampilan (Kreatif)					
6	Selasainya tugas pekerjaan menjadi kebanggan bagi saya					
7	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif					
8	Terdapat kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karir					
9	Teman dikantor saya sangat membantu dalam membantu membangun semangat					
10	Teman tim selalu peduli dengan segala keadaan yang terjadi dengan saya					

No.	Stress Kerja	Pertanyaan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa kurang dapat menguasai teknologi terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan saya					
2	Saya merasa tidak bisa maksimal menyelesaikan pekerjaan karena waktu yang saya punya terlalu padat.					
3	Posisi saya saat ini membutuhkan tanggung jawab yang lebih tinggi.					
4	Lingkungan kerja saya bisa membantu saat saya membutuhkan mereka					



5	Masalah keluarga membuat saya tidak bisa bekerja secara maksimal					
6	Saya merasa sulit untuk mengerti keadaan					
7	Situasi keuangan saya seringkali mengganggu pekerjaan saya.					

No.	Komitmen Organisasi	Pertanyaan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
4	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
5	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
6	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					

No.	Turnover Intention	Pertanyaan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja.					
2	Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan ini					
3	Saya aktif mencari alternatif untuk perusahaan lain					
4	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, saya akan pergi dari sini dengan cepat.					
5	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja.					
6	Saya sudah merasa bosan dengan pekerjaan saat ini					

**Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban kuesioner 47 responden**

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TI6
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4
4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	2	3	2	2	2	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	3	2	2	2
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	2	2	2	2	2	3
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	2	2	2	2	3
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	2	2	3	2	2	2
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	5	2	2	2	2	2	3
3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3
5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	2	2	2	2
5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	2	5	4	4	5	3	3	3	2	2	2
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	2	4	3	3	3	2
5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3
4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	2	2	2	2	3
5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	2	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3
4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3

3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4
3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	5	3	2	5	3	3	3	2	2	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	3
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	2	2	2	3
4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3
3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	2	2	4
5	2	2	2	3	5	2	4	2	2	2	2	4	2	2	5	3	4	5	4	3	4
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	2	3	2	2	3	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	2	2	3	2	2	3
5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	3
3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	2	2	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	2	2	3	4

### Lampiran 3. Nilai Loading Factor

<b>Indikator</b>	<b>Stres Kerja (X1)</b>	<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	<b>Komitmen Organisasi (Y1)</b>	<b>Turnover Intention (Y2)</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.668				Valid
X1.2	0.751				Valid
X1.3	0.661				Valid
X1.4	0.694				Valid
X1.5	0.707				Valid
X1.6	0.845				Valid
X1.7	0.642				Valid
X2.1		0.799			Valid
X2.2		0.760			Valid
X2.3		0.739			Valid
X2.4		0.732			Valid
X2.5		0.686			Valid
X2.6		0.644			Valid
X2.7		0.750			Valid
X2.8		0.675			Valid
X2.9		0.716			Valid
X2.10		0.765			Valid
Y1.1			0.790		Valid
Y1.2			0.770		Valid
Y1.3			0.609		Valid
Y1.4			0.782		Valid
Y1.5			0.822		Valid
Y1.6			0.691		Valid
Y2.1				0.632	Valid
Y2.2				0.615	Valid
Y2.3				0.812	Valid
Y2.4				0.811	Valid
Y2.5				0.700	Valid
Y2.6				0.666	Valid

**Lampiran 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extraced (AVE)	Keterangan
Stres Kerja	0.530	Valid
Kepuasan Kerja	0.559	Valid
Komitmen Organisasi	0.508	Valid
Turnover Intention	0.505	Valid

**Lampiran 5. Nilai Cross loading**

Variabel	Indikator	X1	X2	Y1	Y2
<b>Stres Kerja</b>	X1.1	<b>0.668</b>	-0.375	-0.249	0.216
	X1.2	<b>0.751</b>	-0.214	-0.109	0.211
	X1.3	<b>0.661</b>	0.110	0.216	0.176
	X1.4	<b>0.694</b>	-0.158	0.076	0.208
	X1.5	<b>0.707</b>	-0.228	-0.044	0.284
	X1.6	<b>0.845</b>	-0.320	-0.169	0.340
	X1.7	<b>0.642</b>	-0.244	-0.036	0.119
<b>Kepuasan Kerja</b>	X2.1	-0.171	<b>0.799</b>	0.440	0.093
	X2.2	-0.216	<b>0.760</b>	0.405	-0.360
	X2.3	-0.408	<b>0.739</b>	0.268	-0.397
	X2.4	-0.284	<b>0.732</b>	0.463	-0.378
	X2.5	-0.330	<b>0.686</b>	0.441	-0.216
	X2.6	-0.196	<b>0.644</b>	0.458	0.032
	X2.7	-0.179	<b>0.750</b>	0.525	-0.290
	X2.8	-0.113	<b>0.675</b>	0.589	-0.025
	X2.9	-0.311	<b>0.716</b>	0.513	0.110
	X2.10	-0.318	<b>0.765</b>	0.594	-0.026
<b>Komitmen Organisasi</b>	Y1.1	-0.255	0.567	<b>0.790</b>	-0.089
	Y1.2	-0.208	0.581	<b>0.770</b>	-0.188
	Y1.3	0.046	0.235	<b>0.609</b>	0.005
	Y1.4	-0.166	0.418	<b>0.782</b>	-0.291
	Y1.5	0.007	0.544	<b>0.822</b>	-0.098
	Y1.6	0.068	0.490	<b>0.691</b>	-0.159
<b>Turnover Intention</b>	Y2.1	0.218	0.023	-0.052	<b>0.632</b>
	Y2.2	0.017	-0.158	-0.140	<b>0.615</b>
	Y2.3	0.351	-0.207	-0.185	<b>0.812</b>
	Y2.4	0.278	-0.168	-0.190	<b>0.811</b>
	Y2.5	0.186	-0.122	-0.133	<b>0.700</b>
	Y2.6	0.191	-0.239	-0.100	<b>0.666</b>

### Lampiran 6. Nilai Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Reliabilitas
Stres Kerja	0.847	0.880	0.878	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.901	0.904	0.918	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.843	0.857	0.883	Reliabel
Turnover Intention	0.814	0.854	0.858	Reliabel

### Lampiran 7. Nilai R S-Square

Variabel	R-square
Komitmen Organisasi	0.447
Turnover Intention	0.137

### Lampiran 8. Nilai F-Square

Variabel	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Stres Kerja	0.019	0.103
Kepuasan Kerja	0.778	0.000
Komitmen Organisasi		0.016

### Lampiran 9. Hasil Pengujian Direct Effect

Pengaruh Variabel	T statistics ( O/STDEV )	P values
Stres Kerja (X <sub>1</sub> ) -> Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> )	0.506	0.613
Stres Kerja (X <sub>1</sub> ) -> Turnover Intention (Y <sub>2</sub> )	1.046	0.296
Kepuasan Kerja(X <sub>2</sub> ) ->Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> )	6.726	0,000
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) -> Turnover Intention (Y <sub>2</sub> )	0.018	0.985
Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> ) -> Turnover Intention (Y <sub>2</sub> )	0.453	0.651

### Lampiran 10. Hasil Pengujian Indirect Effect

Pengaruh Variabel	T statistics ( O/STDEV )	P values
Stres Kerja -> Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0.171	0.864
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	0.465	0.642

### Lampiran 11. Hasil Pengujian Total Effect

Pengaruh Variabel	Original sample (O)
Stres Kerja -> Komitmen Organisasi	0.110
Stres Kerja -> Turnover Intention	0.302
Kepuasan Kerja-> Komitmen Organisasi	0.698
Kepuasan Kerja -> Turnover Intention	-0.104
Komitmen Organisasi -> Turnover Intention	-0.158

### Lampiran 12. Model Pengujian Bootstrapping



