

BAB V

PENUTUP

Pada bab kelima penulis menjelaskan terkait dengan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, implikasi manajerial yang dapat diterapkan di Toko joli, keterbatasan penelitian serta saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya.

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, keseimbangan hidup-kerja terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan pada karyawan di Toko Jolie. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 42 responden yang merupakan karyawan dari Toko Jolie.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan oleh peneliti pada bab IV, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan pada karyawan di Toko joli.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan pada karyawan di Toko Jolie.
3. Variabel keseimbangan hidup-kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan pada karyawan di Toko Jolie.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada Toko jolie. Peneliti ingin menyampaikan bahwa berdasarkan dari hasil analisis uji deskriptif variabel stres kerja dengan nilai *mean* tertinggi ada pada indikator SK5 yaitu “Saya merasa tidak enak ketika saya mengambil cuti”. Toko joli dapat memberikan aturan yang baku mengenai cuti yang disosialisasikan kepada karyawannya supaya antar karyawan tidak saling menggerutu atau terbebani dengan kondisi apabila ada karyawan lain yang sedang mengambil cuti. Sehingga karyawan yang sedang mengambil jatah cuti tetap merasa nyaman. Lebih memperbaiki komunikasi antar karyawan dan pihak manajemen Toko Jolie.

Berdasarkan pada hasil analisis uji deskriptif variabel beban kerja dengan nilai *mean* tertinggi ada pada indikator BK 6 yaitu “Saya harus bekerja sangat cepat”. Melihat dari pernyataan tersebut harus ada kerja sama dan saling mengerti satu sama lain antara karyawan dan pihak manajemen Toko jolie. Supaya waktu kerja yang tersedia dapat dimaksimalkan untuk produktivitas karyawan tetapi tetap memperhatikan unsur keselamatan, kesehatan serta kondisi dari karyawan itu sendiri. Pihak manajemen melakukan pengontrolan terhadap kinerja karyawan secara bertahap supaya atasan bisa mempertimbangkan kecepatan kerja yang sesuai dengan mempertimbangkan permintaan perusahaan serta tetap memperhatikan kondisi karyawan. Sehingga karyawan tetap merasa diperhatikan sehingga mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan Toko Jolie.

Berdasarkan pada hasil analisis uji deskriptif variabel keseimbangan hidup-kerja dengan nilai *mean* terendah ada pada indikator KHK1 yaitu “Saya berhasil menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan saya”. Melihat dari pernyataan tersebut sebaiknya pemimpin membantu karyawannya dengan cara bekerja sesuai jam kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan supaya karyawan tetap bisa menyeimbangkan kepentingan antara pekerjaan dan di luar pekerjaan. Kondisi karyawan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja. Apabila karyawan tidak banyak kendala atau masalah di luar kehidupan pekerjaan itu dapat meningkatkan efisien dan keefektifan kerja dari karyawan. Dalam hal keseimbangan hidup-kerja karyawan toko jolie belum begitu membutuhkannya.

Melihat dari hasil analisis deskriptif tersebut sebagai pemimpin harus bisa membuat karyawannya merasa nyaman dan betah serta dapat meningkatkan rasa memiliki perusahaan supaya karyawan dapat bekerja dengan baik tidak berfikir untuk mencari pekerjaan baru. Dengan cara bisa melakukan *gathering* atau membuat acara bersama untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan dan *solid* antar karyawan dan atasan. Pihak manajemen juga dapat mengikutsertakan karyawan dalam program atau rencana kerja ke depan supaya karyawan merasa dihargai dan dianggap karena dapat perhatian dari pihak manajemen toko.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti menemukan keterbatasan sebagai berikut:

1. Peneliti hanya melakukan penelitian di Toko Julie yang beralamatkan di Jalan Kapten Piere Tendean No.29 Yogyakarta, sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.
2. Peneliti hanya menjelaskan tiga variabel yaitu stres kerja, beban kerja dan keseimbangan hidup-kerja yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
3. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *Google form*, ada beberapa responden yang didampingi oleh peneliti dalam pengisian akan tetapi ada pula yang tidak didampingi karena keterbatasan waktu yang diberikan sehingga ada beberapa responden yang kurang begitu memahami dan mengalami kendala pada proses pengisian kuesioner.
4. Keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak sesuai dengan Realita yang ada, sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil dari penelitian.

D. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini. Ada beberapa saran yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dan dapat menambahkan beberapa variabel lain yang kiranya dapat mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mendampingi responden dengan maksimal sehingga memudahkan responden dalam proses pengisian dan dapat memahami dengan jelas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel supaya hasil dari penelitian dapat di generalisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anutan, Lina dan Ellitan, Lena. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alvesteffer, R. (2016). *The Importance of Work Life Balance*. *IOSR Journal of Business and Management*.
- Babin Dhas, D. (2015). A Report On The Importance Of Work-Life Balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659–21665.
- Chandio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial., dan Rafia Mallah. (2013). Modeling The Relationship Of Unclear Career Development With Jib Dissatisfaction, Job Stress and Employees Turnover Intention: Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Arts Humamanties*, 41(41): 55-57.
- Chaudhry, Abdul Qayyum. (2012). *The Relationship Beetwen Occupational Stress and Job Satisfaction: The case of Pakistan Universities*. *International Education Studies*, 5(3): 212-221.
- Clark, S. C. (2001). *Work Cultures And Work/Family Balance*. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348–365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- De Bruin, G. P. (2006). *Job Stress, Satisfaction, And Coping Strategies Among Medical Practitioners In Private Practice*. *South African Journal of Industrial Psychology*, 32(3), 56-63.
- Du Plooy, J. D., & Roodt, G. (2013). *Work Overload, Burnout, And Psychological Ill-Health Symptoms: A Three-Wave Mediation Model Of The Employee Health Impairment Process*. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(6), 656-672.
- Effendi, M. (2002). *Manajemen Stres*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eva Gayatri, Ani Muttaqiyathun. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial*. 77–85.
- Fauzi, M., (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang: Walisongo Press.

- Filiana, G. S. (2016). *Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Generation-Y: The Impact Of Intrinsic And Extrinsic Factors On A Ective, Continuance, And Normative Commitment*. Denmark: Business and Social Science, Aarhus University.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Folia, Rosa. (2019). IMR 2019: 11 Alasan Mengapa Millennial Mudah Pindah Kerja. *IDN Times*. Diakses tanggal 10 September 2019, dari <https://www.idntimes.com/news/indonesia/rosa-fofia/imr-2019-11alasan-mengapa-millennialmudah-pindah-kerja/full>.
- Fonseca, M., & Verma, A. (2001). Learning and work life balance in Canada: evidence from the general social survey. *CIRA XXXVIII Annual Conference in Quebec City*. Quebec City.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. W. (2009). *Factors Influencing Workload*. In *Ergonomics For Therapists* (pp. 126-140). Elsevier.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grzywacz, J., & Carlson, D. (2007). *Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research*. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 14. Yogyakarta : BPFE
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Konteks Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Indriati. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 78-89.

- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*. dalam www.kejaksaan.go.id. Diunduh pada 17 Januari 2018.
- Kurniawan, Y. (2011). *Peningkatan Kualitas Data Penelitian Dengan Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 100-106.
- Kuswanto, Dedy (2012). *Statistik Untuk Pemula & Orang Awam*. Jakarta: Laskar Aksara .
- Liyanage, H. M., & Gamage, P. 2017. *Factors Influencing the Employee Engagement of the Generation Y Employees*. Proceedings of APIIT Business & Technology Conference.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Malik, M., Gomez, S., Ahmad, M., & Saif, M. (2010). *Examining the Relationship of Work Life Balance, Job Satisfaction and Turnover in Pakistan*. *Int J Sustain Dev*, 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., dan I Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang*. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2):145- 157.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. (1996). *Multiple roles and the self: A theory of role balance*. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). *Explanations For The Provision-Utilisation Gap In Work-Life Policy*. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1978). *Review And Conceptual Analysis Of The Employee Turnover Process*. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.

- Moeheriono. (2012). *Stres Kerja: Konsep, Teori, dan Pengukurannya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munir, M., & S. Arifin. 2021. *Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance*, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 65-68.
- Nindyati, Ayu Dwi. (2017). *Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia)*. *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, 1(1), 60-68.
- Omar, N. A., Yusoff, Y. M., Isa, Z. M., & Salleh, R. (2020). *Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention to Leave among Employees of an Insurance Company in Malaysia*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(5), 196-208.
- O'Donnell, R. D., & Eggemeier, F. T. (1986). *Workload assessment methodology*. In K. R. Boff, L. Kaufman, & J. P. Thomas (Eds.), *Handbook of perception and human performance* (Vol. 2, pp. 41-1 - 41-49). Wiley.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). *Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A Test of The Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay In Organisations*. *Journal of Management & Organization*, Volume 14(3), 267-284. <https://doi.org/10.1017/S1833367200003278>
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Gava Media.
- Poulose, S. K., & Susdarsan, S. (2014). *Work-life balance: A literature review*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(2), 1-6.
- Prasetyo, bambang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori Dan Aplikasi*. (Jakarta: Rajawali pers). Hal 76.
- Purohit, M. (2013). A Comparative Study of Work Life Balance in Various Industrial Sectors in Pune Region. *International Journal Of Marketing, Financial Services & Management Research*; Vol 2, No 3 (2013), 2(3), 198-206. <http://www.ijmfsmr/article/view/45257>
- Purwati, N. (2016). *Analisis keseimbangan hidup dan kerja pada pegawai negeri sipil (Studi kasus pada pegawai Kementerian Pertanian)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 1-8.

- Putra dan Surya. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Pemoderasi: Manajemen*, E. (2020). No Title. 9(7), 2790–2809.
- Qureshi, Muhammad Imran. (2013). *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*. Jurnal World Applied Sciences, 23(6): 764-770.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen PP. and Judge, Timothy A. (2009). *Organizational Behavior*, 13th Edition. London: Pearson International Edition.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1998). *An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover*. Academy of Management Journal, 41(5), 511-525.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singh, P., & Khanna, G. (2011). *Work-life balance: A literature review*. International Journal of Management Research and Reviews, 1(2), 159-168.
- Sugiyono, (2007), *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sugiyono.(2012). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung, Alfabeta
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Smith, K. T. (2010). *Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y*. Services Marketing Quarterly, 31(4), 434–447. <https://doi.org/10.1080/15332969.2010.510724>
- Streiner, D. L. (2014). *Starting At The Beginning: An Introduction To Coefficient Alpha and Internal Consistency*. Journal of personality assessment, 96(3), 257-258.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). *The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role*

of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126–139. www.iiste.org

Walpole, Ronald E dan Raymond H Myers., (1986). *Ilmu Peluang Dan Statistika Untuk Insinyur Dan Ilmuwan*, Terbitan ke-2, Penerbit ITB., Bandung.

Wicaksono, S. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*. Disertasi, Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.

Zeffane, R. (1994). *The Antecedents and Consequences of Employee Turnover Intentions: Evidence From The Hotel Industry in Western Australia*. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 18(2), 69-87.





TOKO JOLIE ACCESSORIES

Jalan Kapten Piere Tendean No. 29 Yogyakarta

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 05/HRD/04/JW/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suprapti
Jabatan : Pimpinan
Perusahaan : Toko Jolie
Alamat : Jalan Kapten Piere Tendean No.29 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Yuni Trianti
NPM : 160323036
Fak/Jurusan : Ekonomi Manajemen
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul
**“PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KESEIMBANGAN HIDUP-KERJA
TERHADAP NIAT UNTUK MENINGGALKAN PERUSAHAAN DI TOKO JOLIE”**
Demikian surat pernyataan ini dibuat dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 April 2023





KUESIONER PENELITIAN
“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Keseimbangan Hidup-Kerja terhadap Niat untuk Meninggalkan Perusahaan Pada Karyawan Toko Jolie”

Berikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/I yang paling sesuai :

Profil pribadi:

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin : Pria Perempuan
- c. Usia : <25 tahun 26 tahun-35 tahun
 36 tahun-45 tahun > 45 tahun
- d. Pernikahan Status : Belum Menikah Menikah
- f. Pendapatan: < 2.000.000
 2.000.000-4.999.999
 5.000.000-8.000.000
 >8.000.000
- g. Pendidikan Terakhir : SD Diploma
 SMP Sarjana (S1)
 SMA

Petunjuk pengisian :

- Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner ini.
- Berilah tanda (√) pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
- Ada 5 (Lima) pilihan yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan yaitu :

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

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
STRES KERJA						
1	Saya memiliki banyak pekerjaan dan takut waktu yang sangat sedikit untuk melakukannya					
2	Saya merasa sangat terbebani bahkan sehari tanpa pekerjaan terasa buruk					
3	Saya merasa bahwa saya tidak akan pernah bisa mengambil cuti					
4	Efek dari pekerjaan saya terlalu tinggi					
5	Saya merasa tidak enak ketika saya mengambil cuti					
6	Banyak orang di kantor saya bosan dengan permintaan perusahaan.					
7	Pekerjaan saya membuat saya gugup.					
8	Sering kali, pekerjaan saya menjadi beban besar.					
9	Terkadang ketika saya memikirkan pekerjaan saya, dada saya terasa sesak.					

BEBAN KERJA					
1	Saya merasa bahwa ada terlalu banyak tenggat waktu dalam pekerjaan saya yang sulit untuk dipenuhi				
2	Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari				
3	Saya bekerja berjam-jam bahkan di hari libur				
4	Aktivitas harian saya terpengaruh karena beban kerja (yaitu, olahraga, waktu makan dan waktu tidur)				
5	Saya sangat sibuk dan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan di depan saya				
6	Saya harus bekerja sangat cepat				
7	Saya tidak punya energi tersisa di akhir hari kerja				
8	Saya memiliki tekanan waktu yang tidak realistis				
9	Saya suka bangun di malam hari karena masalah di tempat kerja				
NIAT UNTUK MENINGGALKAN PERUSAHAAN					
1	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri.				
2	Tidak butuh banyak waktu untuk mengundurkan diri dari organisasi ini				
3	Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain				
KESEIMBANGAN HIDUP-KERJA					
1	Saya berhasil menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan saya.				
2	Saya puas dengan cara saya membagi perhatian saya antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan saya.				
3	Saya puas dengan seberapa baik kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan saya cocok satu sama lain				
4	Saya puas dengan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan saya.				
5	Saya puas dengan kemampuan saya untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan di luar pekerjaan saya.				
6	Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan saya				
7	Saya puas dengan kesempatan yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik namun juga dapat melakukan tugas-tugas yang tidak terikat dengan pekerjaan secara memadai				



1. Data Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2)

sk1	sk2	sk3	sk4	sk5	sk6	sk7	sk8	sk9	X1	bk1	bk2	bk3	bk4	bk5	bk6	bk7	bk8	bk9	X2
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	4	4	4	4	4	3	3	5	36
5	5	5	5	5	3	4	5	5	42	5	5	4	4	4	5	3	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	5	5	5	5	3	5	42
5	5	4	4	4	3	4	4	5	38	5	5	3	4	3	5	4	3	4	36
5	5	3	4	4	4	4	4	3	36	4	4	3	3	4	5	3	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	3	3	3	5	3	3	3	32
4	4	3	4	5	3	4	5	5	37	4	5	3	3	4	5	4	3	3	34
4	3	3	4	4	2	4	4	4	32	4	4	3	3	3	5	3	3	3	31
4	4	3	4	4	3	4	5	4	35	3	4	3	3	3	5	4	3	3	31
4	4	3	5	4	3	5	5	5	38	3	4	3	3	3	5	5	3	4	33
4	4	3	5	5	3	5	5	4	38	4	5	3	4	2	5	4	3	4	34
4	3	3	5	5	3	5	5	5	38	3	4	3	3	2	5	4	3	3	30
3	5	4	5	5	4	5	5	5	41	3	4	3	3	3	5	4	3	3	31
3	3	2	5	5	4	5	5	4	36	2	4	2	2	2	5	4	3	3	27
4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	3	4	2	2	3	5	4	2	2	27
3	3	3	4	4	2	3	5	4	31	2	4	2	3	2	5	4	2	2	26
3	2	3	4	5	3	4	5	4	33	2	4	3	3	2	5	4	3	2	28
4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	3	4	3	3	2	4	4	2	3	28
3	4	2	3	4	3	4	3	4	30	2	4	3	2	3	5	4	3	2	28
4	3	3	4	4	3	5	5	5	36	4	4	2	3	3	5	4	3	3	31
4	3	4	3	4	3	3	3	2	29	3	4	3	2	3	5	4	3	2	29
4	3	2	3	2	3	3	3	2	25	2	4	3	3	3	5	4	3	3	30
4	3	3	2	3	3	2	3	3	26	3	4	3	2	2	5	4	3	3	29
3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	2	4	3	2	2	5	3	2	1	24
4	3	4	3	4	3	4	4	4	33	4	4	3	3	3	4	3	2	2	28
3	3	2	2	1	2	1	2	3	19	3	4	3	2	3	4	4	3	2	28
4	3	2	3	4	2	4	3	3	28	2	4	2	3	3	4	2	2	2	24
3	3	2	3	4	3	3	2	2	25	2	4	3	3	3	4	4	4	1	28
3	3	2	2	5	1	3	2	3	24	2	5	2	3	2	5	4	3	3	29
3	3	2	3	2	2	3	3	3	24	2	4	2	3	3	5	4	3	3	29
4	3	4	3	5	3	5	4	4	35	3	3	3	2	3	4	3	2	3	26
2	3	2	3	4	1	1	2	2	20	2	4	2	2	3	4	3	2	2	24
2	2	2	1	4	2	2	3	2	20	2	4	1	2	2	5	2	1	1	20
1	1	1	2	3	2	2	2	3	17	2	5	1	1	1	5	2	1	1	19
2	1	2	3	4	2	3	2	3	22	2	4	2	2	2	4	3	2	3	24
2	2	1	3	5	2	2	2	2	21	3	4	1	3	2	2	2	2	1	20
1	1	3	2	4	2	2	2	2	19	3	4	1	1	3	1	3	1	2	19
2	2	2	2	2	3	1	2	2	18	2	4	4	3	2	4	2	3	2	26
3	2	2	2	4	4	4	3	4	28	3	4	2	1	2	4	4	1	3	24
4	4	3	2	5	4	5	4	4	35	4	4	1	2	3	4	4	1	2	25
4	3	2	3	5	5	4	4	3	33	3	4	3	3	3	5	3	2	2	28
3	3	2	2	4	3	3	3	3	26	2	4	3	2	3	4	4	1	1	24

2. Data Keseimbangan Hidup-Kerja (X3) dan Niat untuk meninggalkan Perusahaan (Y)

khk1	khk2	khk3	khk4	khk5	khk6	khk7	X3	nmp1	nmp2	mmp3	Y
2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	3	11
2	2	2	2	2	2	2	14	5	4	3	12
2	3	2	2	3	3	2	17	5	5	3	13
2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	3	9
2	2	2	2	3	3	2	16	3	3	3	9
4	2	2	3	3	2	2	18	3	3	3	9
3	2	2	3	2	2	3	17	3	2	2	7
2	2	3	3	3	3	3	19	2	2	2	6
3	2	2	3	3	3	3	19	2	2	1	5
2	2	3	3	3	2	2	17	3	2	3	8
2	3	3	3	3	3	3	20	5	4	3	12
4	4	3	3	3	4	4	25	2	3	3	8
2	2	3	3	3	3	1	17	2	3	3	8
3	2	2	2	3	3	3	18	2	2	1	5
2	1	2	2	3	2	3	15	1	1	1	3
2	4	4	4	4	4	4	25	1	3	3	7
4	5	4	5	4	5	4	31	3	2	3	8
3	3	2	2	2	3	3	18	4	3	3	10
3	4	4	4	3	4	4	26	1	2	3	6
4	4	3	4	3	4	4	26	3	2	3	8
2	3	3	2	2	3	3	18	3	3	3	9
2	2	2	3	2	3	2	16	3	2	2	7
3	3	3	2	2	3	2	18	3	3	3	9
4	3	4	5	3	4	3	26	2	3	3	8
3	3	4	4	3	4	3	24	4	3	3	10
3	3	4	4	3	4	4	25	2	1	3	6
3	4	4	4	4	5	5	29	2	2	3	7
3	2	2	2	3	3	3	18	2	3	1	6
3	4	4	4	3	4	5	27	2	3	3	8
4	4	3	3	3	3	4	24	3	3	3	9
3	3	3	2	3	3	4	21	2	3	1	6
4	5	5	4	5	4	5	32	1	1	1	3
4	4	3	3	4	5	4	27	3	3	3	9
4	4	5	3	4	4	3	27	1	2	2	5
4	3	3	2	4	3	3	22	2	1	2	5
5	5	5	4	3	3	4	29	2	3	3	8
4	5	3	5	4	4	3	28	1	1	2	4
3	4	4	2	2	3	3	21	2	1	1	4
3	2	2	3	1	2	2	15	2	3	2	7
1	2	2	3	3	2	3	16	4	1	3	8
2	2	2	3	3	3	1	16	4	3	3	10
4	4	5	3	5	4	3	28	3	3	3	9



1. Variabel Stres Kerja (X1)

Correlations

	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	X1
SK1 Pearson Correlation	1	.802**	.690**	.571**	.277	.546**	.667**	.641**	.587**	.812**
SK1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.076	.000	.000	.000	.000	.000
SK1 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
SK2 Pearson Correlation	.802**	1	.639**	.635**	.332*	.491**	.572**	.610**	.607**	.801**
SK2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.032	.001	.000	.000	.000	.000
SK2 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
SK3 Pearson Correlation	.690**	.639**	1	.562**	.339*	.446**	.540**	.584**	.577**	.754**
SK3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.028	.003	.000	.000	.000	.000
SK3 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
SK4 Pearson Correlation	.571**	.635**	.562**	1	.458**	.398**	.696**	.792**	.690**	.824**
SK4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.009	.000	.000	.000	.000
SK4 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
SK5 Pearson Correlation	.277	.332*	.339*	.458**	1	.302	.623**	.518**	.492**	.612**
SK5 Sig. (2-tailed)	.076	.032	.028	.002		.052	.000	.000	.001	.000
SK5 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
SK6 Pearson Correlation	.546**	.491**	.446**	.398**	.302	1	.611**	.541**	.425**	.659**
SK6 Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.009	.052		.000	.000	.005	.000
SK6 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
SK7 Pearson Correlation	.667**	.572**	.540**	.696**	.623**	.611**	1	.796**	.777**	.889**
SK7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
SK7 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
SK8 Pearson Correlation	.641**	.610**	.584**	.792**	.518**	.541**	.796**	1	.816**	.893**
SK8 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
SK8 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
SK9 Pearson Correlation	.587**	.607**	.577**	.690**	.492**	.425**	.777**	.816**	1	.847**
SK9 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.005	.000	.000		.000
SK9 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1 Pearson Correlation	.812**	.801**	.754**	.824**	.612**	.659**	.889**	.893**	.847**	1
X1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X1 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	9

2. Beban Kerja (X2)

Correlations

	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	X2
BK1 Pearson Correlation	1	.296	.422**	.558**	.618**	.059	.160	.276	.687**	.709**
BK1 Sig. (2-tailed)		.057	.005	.000	.000	.709	.312	.076	.000	.000
BK1 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
BK2 Pearson Correlation	.296	1	.010	.268	-.044	.270	-.011	.218	.225	.308*
BK2 Sig. (2-tailed)	.057		.952	.086	.782	.083	.946	.165	.153	.047
BK2 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
BK3 Pearson Correlation	.422**	.010	1	.639**	.528**	.362*	.318*	.639**	.557**	.777**
BK3 Sig. (2-tailed)	.005	.952		.000	.000	.019	.040	.000	.000	.000
BK3 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
BK4 Pearson Correlation	.558**	.268	.639**	1	.493**	.307*	.218	.632**	.629**	.807**
BK4 Sig. (2-tailed)	.000	.086	.000		.001	.048	.165	.000	.000	.000
BK4 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
BK5 Pearson Correlation	.618**	-.044	.528**	.493**	1	.048	.259	.360*	.520**	.661**
BK5 Sig. (2-tailed)	.000	.782	.000	.001		.764	.097	.019	.000	.000
BK5 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
BK6 Pearson Correlation	.059	.270	.362*	.307*	.048	1	.359*	.437**	.295	.511**
BK6 Sig. (2-tailed)	.709	.083	.019	.048	.764		.020	.004	.058	.001
BK6 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
BK7 Pearson Correlation	.160	-.011	.318*	.218	.259	.359*	1	.353*	.377*	.513**
BK7 Sig. (2-tailed)	.312	.946	.040	.165	.097	.020		.022	.014	.001
BK7 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
BK8 Pearson Correlation	.276	.218	.639**	.632**	.360*	.437**	.353*	1	.521**	.744**
BK8 Sig. (2-tailed)	.076	.165	.000	.000	.019	.004	.022		.000	.000
BK8 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
BK9 Pearson Correlation	.687**	.225	.557**	.629**	.520**	.295	.377*	.521**	1	.841**
BK9 Sig. (2-tailed)	.000	.153	.000	.000	.000	.058	.014	.000		.000
BK9 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2 Pearson Correlation	.709**	.308*	.777**	.807**	.661**	.511**	.513**	.744**	.841**	1
X2 Sig. (2-tailed)	.000	.047	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	
X2 N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	9

3. Keseimbangan Hidup-Kerja (X3)

Correlations

		KHK1	KHK2	KHK3	KHK4	KHK5	KHK6	KHK7	X3
KHK1	Pearson Correlation	1	.678**	.519**	.416**	.438**	.506**	.492**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.004	.001	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
KHK2	Pearson Correlation	.678**	1	.761**	.575**	.515**	.753**	.692**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
KHK3	Pearson Correlation	.519**	.761**	1	.568**	.559**	.641**	.574**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
KHK4	Pearson Correlation	.416**	.575**	.568**	1	.404**	.603**	.460**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.008	.000	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
KHK5	Pearson Correlation	.438**	.515**	.559**	.404**	1	.598**	.435**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.008		.000	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
KHK6	Pearson Correlation	.506**	.753**	.641**	.603**	.598**	1	.641**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
KHK7	Pearson Correlation	.492**	.692**	.574**	.460**	.435**	.641**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.004	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.732**	.907**	.840**	.725**	.696**	.853**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	7

4. Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan (Y)

Correlations

		NMP1	NMP2	NMP3	Y
NMP1	Pearson Correlation	1	.595**	.486**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	42	42	42	42
NMP2	Pearson Correlation	.595**	1	.468**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	42	42	42	42
NMP3	Pearson Correlation	.486**	.468**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000
	N	42	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.874**	.840**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	3



1. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.737	.78314

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

2. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.337	3	24.112	39.316	.000 ^b
	Residual	23.306	38	.613		
	Total	95.643	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

3. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.998	1.354		-1.476	.148
	X1	.068	.027	.336	2.473	.018
	X2	.215	.042	.707	5.146	.000
	X3	.068	.030	.232	2.260	.030

a. Dependent Variable: Y