

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to leave* karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat *intention to leave* karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to leave* karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat *intention to leave* karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta.
3. *Work life balance* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *intention to leave* karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin rendah *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat *intention to leave* karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh Pandanaran Hotel Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang berbeda-beda dari kinerja karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta. *Intention to leave* karyawan dapat meningkat ketika karyawan merasa stres dan terbebani dalam bekerja. *Work life balance* yang tinggi akan mengurangi *intention to leave* karyawan, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, item X1.3 yang berbunyi “Saya merasa tidak bisa mengambil jadwal cuti” hal ini menunjukkan karyawan kesulitan dalam mengambil jadwal cuti, perusahaan harus memberikan keringanan kepada karyawan agar bisa mendapatkan jadwal cuti saat karyawan tersebut membutuhkannya karena alasan mendesak. Karyawan juga harus memberikan alasan yang kuat saat mereka ingin meminta jadwal cuti agar perusahaan bisa memahami dan memberikan jadwal cuti.

Hasil analisis deskriptif selanjutnya, item X2.2 yang berbunyi “Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari” hal ini menunjukkan karyawan memiliki jam kerja yang melebihi batas, perusahaan harus bisa mengatur jam kerja yang seimbang untuk karyawan. Jika karyawan bekerja melebihi batas waktu, perusahaan harus memberikan tip tambahan kepada karyawan dan perusahaan harus mengatur jam kerja yang lebih efektif lagi.

Hasil analisis deskriptif selanjutnya, item X3.5 yang berbunyi “Saya puas dengan kemampuan saya untuk menyeimbangkan kehidupan kerja saya dengan kehidupan non kerja saya” hal ini menunjukkan perusahaan harus bisa memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menelaraskan kegiatan utamanya di perusahaan dengan aktivitas di luar pekerjaan sesuai minat atau tanggung jawab pribadi karyawan.

Hasil analisis deskriptif selanjutnya, item Y3 yang berbunyi “Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain” hal ini menunjukkan karyawan memiliki niat keluar yang cukup tinggi, perusahaan harus bisa mengantisipasi terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan memberikan keringanan kepada karyawan dalam pekerjaannya agar karyawan merasa nyaman kembali untuk tinggal di perusahaan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Jumlah sampel atau responden pada penelitian ini terbatas yaitu sebanyak 46 orang, sehingga penelitian kurang bisa digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas.
2. Ada kemungkinan kuesioner tidak bisa dipahami dengan benar karena kuesioner berasal dari bahasa asing yang diterjemahkan serta responden memberikan jawaban dengan terburu - buru karena saat pengambilan data

dilakukan saat sedang bekerja sehingga responden tidak memiliki banyak waktu, dimungkinkan responden kurang teliti dalam membaca.

#### **5.4. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian diatas maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

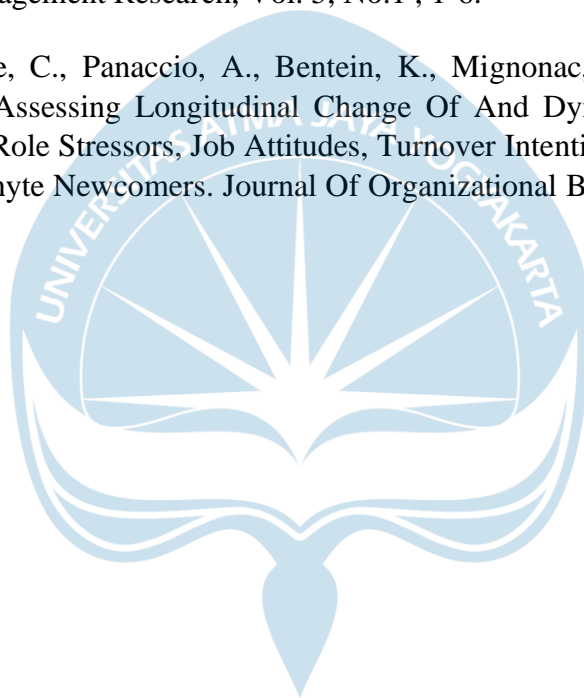
1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian serta penelitian dapat digeneralisasikan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti mengecek kembali terjemahan kuesioner agar kuesioner mudah dipahami tata bahasanya, serta peneliti berkoordinasi mengenai waktu pengambilan data dengan HRD atau pihak yang berwenang dalam mengkoordinasikan karyawan sehingga responden dapat memiliki waktu untuk membaca dan mengisi kuesioner dengan teliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Awang Idris, M., Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2010). Lay Theory Explanations Of Occupational Stress: The Malaysian Context. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(2), 135–153. <https://doi.org/10.1108/13527601011038714>
- Brannon, D., Barry, T., Kemper, P., Schreiner, A., & Vasey, J. (2007). Job Perceptions And Intent To Leave Among Direct Care Workers: Evidence From The Better Jobs Better Care Demonstrations. *The Gerontologist*, 47(6), 820–829. <https://doi.org/10.1093/geront/47.6.820>
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The Effects Of Organizational Learning Culture And Job Satisfaction On Motivation To Transfer Learning And Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279–301. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1104>
- Glaser, D.N., B.C. Tatum, D.M. Nebeker, R. C. S. And J. R. A. (1999). Workload And Social Support: Effects On Performance And Stress. *Human Performance*, 155–176.
- Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Ongori. (2007). A Review Of The Literature On Employee Turnover. *African Journal Of Business Management*.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Kartono. (2017). *Personality, Employee engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Kirmeyer, S. L., & Dougherty, T. W. (1988). Work Load, Tension, And Coping: Moderating Effects Of Supervisor Support. *Personnel Psychology*, 41(1), 125–139. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1988.tb00635.x>
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPF.
- Kristiani, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part ( Case Study at UD Pratama Karya Kota Kediri). *Business and Finance Journal*, Vol 4, No. 2 , 105-114.

- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Mohamad Idham Md, Nurhikma Mat, Ridzun Adli, Mohd Mas Rind Ismail, I. (2014). The Impact Of Work Stress Towards Work Life Balance. *International Journal Of Economics, Commerce And Management*, II(11), 1–16.
- Moore, F. (2007). Work-Life Balance: Contrasting Managers And Workers In An MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385–399.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI- Press), Jakarta.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining The Relationship Between Work Life Conflict, Stress And Turnover Intentions Among Marketing Executives In Pakistan. *International Journal Of Business And Management*, 3(11). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v3n11p93>
- Rivai, V., & Mulyadi, deddy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Rosada.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik Terhadap turnover intention karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rubiarty, Nadia. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pad PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. *Skripsi*, Manajemen.
- Sari, Kiki Retno. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang. *Skripsi*, Manajemen.
- Singh, P., & Khanna, P. (2013). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management*.
- Sinniah, S., Moona Haji Mohamed, R. K., Kadiresan, V., Kumar Nadarajan, P., Arif Lee Aik Keang, A., Awee, A., & Lazrina Md Lazim, C. S. (2018). An Investigation Of The Job Performance Of Administrative Staff In Government Hospitals, Malaysia. *International Journal Of Business And Management*, 13(10), 38. <https://doi.org/10.5539/ijbm.V13n10p38>
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*.

- Stopper, W. G., Ezzedeen, S. R., Swiercz, P. M., Philip, R., Conner, J. And, & Plasman, J. (2003). Current Practice. *Human Resource Planning*, 26(3), 5–14.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.
- Ul Haq, F. I., Alam, A., Ul Mulk, S. S., & Rafiq, F. (2020). The Effect Of Stress and Work Overload on Employee's Performace: A Case Study of Public Sector Universities of khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 5, No.1 , 1-6.
- Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K., & Roussel, P. (2011). Assessing Longitudinal Change Of And Dynamic Relationships Among Role Stressors, Job Attitudes, Turnover Intention, And Well-Being In Neophyte Newcomers. *Journal Of Organizational Behavior*, 32(4), 652–671.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuesioner

Perkenalkan nama saya Rudita Cahya Nadila. Saya adalah mahasiswa semester akhir Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, *Work Life Balance* terhadap *Intention to Leave* Karyawan di Pandanaran Hotel Yogyakarta”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujurnya sesuai dengan petunjuk pengisian yang diberikan. Peneliti akan menjaga kerahasiaan jawaban responden dan hanya akan menggunakan penelitian ini untuk keperluan akademis saja. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :  
Jenis Kelamin : L / P ( lingkari)  
Usia : ..... tahun  
Level Pendidikan : SMA/SMK Diploma S1 S2 S3  
lainnya....  
Masa Kerja : < satu tahun ≥ satu tahun



## INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Responden dimohon untuk mengisi identitas secara lengkap. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi 4 pilihan jawaban, yaitu Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi lima pilihan jawaban yaitu, skor 1 untuk **STS** (sangat tidak setuju), skor 2 untuk **TS** (tidak setuju), skor 3 untuk **S** (setuju), dan skor 4 untuk **SS** (sangat setuju).

### Bagian I : Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1	Saya memiliki banyak pekerjaan dan takut waktu yang digunakan untuk mengerjakan tidak cukup.	STS	TS	S	SS
2	Saya merasa sangat terbebani, jika seharian tidak mengerjakan suatu pekerjaan.	STS	TS	S	SS
3	Saya merasa tidak bisa mengambil jadwal cuti.	STS	TS	S	SS
4	Pengaruh pekerjaan saya terlalu tinggi.	STS	TS	S	SS
5	Saya merasa sungkan jika saya mengambil jadwal cuti.	STS	TS	S	SS
6	Banyak orang di kantor saya bosan dengan permintaan perusahaan.	STS	TS	S	SS
7	Pekerjaan saya membuat saya gugup.	STS	TS	S	SS
8	Sering kali, pekerjaan saya menjadi beban besar.	STS	TS	S	SS

9	Kadang-kadang ketika saya berpikir tentang pekerjaan saya, saya merasa sesak di dada.	STS	TS	S	SS
---	---	-----	----	---	----

### Bagian II : Beban Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1	Saya merasa terlalu banyak <i>deadline</i> pekerjaan, dan merasa sulit untuk menyelesaikannya.	STS	TS	S	SS
2	Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari.	STS	TS	S	SS
3	Saya bekerja berjam-jam, bahkan pada hari libur saya juga bekerja.	STS	TS	S	SS
4	Kegiatan sehari-hari saya (olahraga, waktu tidur, dan makan) terpengaruh karena beban kerja yang saya rasakan.	STS	TS	S	SS
5	Saya sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan yang ada di depan saya.	STS	TS	S	SS
6	Saya harus bekerja sangat cepat.	STS	TS	S	SS
7	Saya tidak memiliki energi yang tersisa di penghujung hari kerja.	STS	TS	S	SS
8	Saya memiliki tekanan waktu yang tidak realistis.	STS	TS	S	SS
9	Saya sering bangun di malam hari karena masalah di tempat kerja.	STS	TS	S	SS

### Bagian III : *Intention to leave*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri.	STS	TS	S	SS
2	Tidak butuh banyak waktu untuk mengundurkan diri dari perusahaan.	STS	TS	S	SS

3	Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain.	STS	TS	S	SS
---	--	-----	----	---	----

**Bagian IV : *Work life balance***

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
1	Saya berhasil menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja saya.	STS	TS	S	SS
2	Saya puas dengan pembagian yang saya lakukan antara kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja saya.	STS	TS	S	SS
3	Saya puas dengan beberapa kehidupan kerja saya dan kehidupan non-kerja saya karena memiliki kecocokan satu sama lain.	STS	TS	S	SS
4	Saya puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja saya dan kehidupan non-kerja saya.	STS	TS	S	SS
5	Saya puas dengan kemampuan saya untuk menyeimbangkan kehidupan kerja saya dengan kehidupan non-kerja saya.	STS	TS	S	SS
6	Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja.	STS	TS	S	SS

## Lampiran 2

### Surat Ijin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS  
DAN EKONOMIKA**  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 3856/Kues/I  
Hal : Pencarian data dan penyebaran  
kuesioner untuk penulisan skripsi.

Kepada:  
Pimpinan Hotel Pandanaran Yogyakarta  
di Jl. Prawirotaman No.38, Brontokusuman, Mergangsan, Yogyakarta, 55153

Dengan hormat,  
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Intention to Leave Karyawan di Hotel Yogyakarta" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Rudita Cahya Nadila  
NPM : 190324604  
Nomor Handphone : 08816608830  
Alamat : Jl Titi Bumi Timur No 50, Banyuraden, Gamping, Sleman, Yogyakarta, 55293

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 24 Maret 2023

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

FAKULTAS BISNIS  
DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

**Alamat**

Kampus III Gedung Bonaventura  
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

**URL**

<https://fbe.uajy.ac.id>

**Kontak**

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127  
Fax : +62-274-485227  
Surel : fbe@uajy.ac.id



### Lampiran 3

### Surat Perijinan Penelitian dari Perusahaan



Jl. Prawirotaman No. 38 Yogyakarta. 55153  
Telp: 0274-4580077 | WA: 0811 2727 38  
E-mail: jogja.reservation@pandanaranhotel.com

#### SURAT KETERANGAN

Nomor : 081/PHY/SK/V/2023

Perihal : Penelitian

Bersama dengan surat ini kami dari Pandanaran Prawirotaman Hotel, Jalan Prawirotaman No.38 Yogyakarta, menerangkan bahwa:

Nama : Rudita Cahya Nadiia  
NPM : 190324604  
Alamat : Jl. Titi Bumi Timur No 50, Banyuraden, Gamping, Sleman, Yogyakarta

Adalah benar melakukan penelitian untuk penugasan Skripsi dengan judul "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Intention to Leave Karyawan di Hotel Yogyakarta" pada Hotel kami. Apabila di kemudian hari diperlukan verifikasi data yang terlampir agar menghubungi kami (0274) 4580077.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 15 Mei 2023

Hormat kami,

**Pandanaran**  
PRAWIROTAMAN YOGYAKARTA  
Francisca Venita  
Human Resources Coordinator

**Lampiran 4**  
**Data Set Penelitian**

**A. Pernyataan Variabel Stres Kerja**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
1	4	3	3	4	4	3	3	4	4
2	4	3	4	3	3	3	2	3	3
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
4	2	2	3	3	1	3	2	2	3
5	2	2	2	2	2	2	2	1	1
6	3	4	3	3	4	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	4	3	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	3	4	3	3	3	4	3
12	4	4	3	4	3	3	4	3	3
13	4	3	3	3	4	4	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	3	4	4	3	3	3
16	3	3	3	3	4	3	3	4	4
17	4	4	3	3	3	3	3	4	3
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3
19	3	4	3	4	3	3	4	4	4
20	3	3	4	4	4	3	3	4	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	3	4	3	4	4	4	4
23	4	3	3	3	4	3	4	4	4
24	3	4	3	3	4	3	3	3	4
25	3	4	4	3	4	3	4	3	4

26	3	3	3	4	3	3	3	3	4
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3
30	4	3	3	3	3	3	3	3	4
31	3	4	3	4	3	4	3	4	3
32	4	3	4	3	4	3	4	3	4
33	3	4	3	4	3	4	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	3	4	3	4	3
36	4	3	4	3	4	3	4	3	4
37	3	4	3	4	3	4	3	4	3
38	3	3	4	3	4	3	3	3	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	4	3	4	3	4
41	3	4	3	4	3	4	3	4	3
42	3	3	3	3	4	3	3	3	3
43	1	2	1	2	2	2	3	3	2
44	4	3	4	3	4	3	4	3	4
45	3	4	3	4	3	4	3	4	3
46	4	3	4	3	3	3	4	3	3

### B. Pernyataan Variabel Beban Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1	4	4	3	4	3	4	4	3	3
2	3	3	3	4	3	4	4	4	2
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
4	2	4	4	3	3	3	3	3	3

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	3	3	4	4	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	3	4	4	4	4	3
10	3	4	4	4	3	4	3	4	3
11	4	4	3	3	3	4	3	4	3
12	3	4	4	4	4	3	4	3	4
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	3	3	3	4	3	3	3
16	4	4	4	2	4	2	3	4	2
17	4	3	4	4	4	3	4	4	4
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3
19	3	4	3	3	4	3	4	4	4
20	3	4	3	4	3	4	3	4	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3
23	3	3	4	4	3	4	4	4	3
24	3	4	3	3	4	3	4	3	3
25	4	3	4	4	4	4	3	3	3
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3
29	4	4	3	4	4	4	4	4	3
30	4	3	3	3	4	3	3	3	3
31	3	4	3	4	3	4	3	4	3
32	4	3	4	3	4	3	4	3	4
33	3	4	3	4	3	4	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	4	3	4	3	4	3



36	4	3	4	3	4	3	4	3	4
37	3	4	3	4	3	4	3	4	3
38	4	3	4	3	4	3	4	3	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	4	3	4	3	3	3	4	3
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3
43	1	4	2	4	4	4	4	3	4
44	4	3	4	3	4	3	4	3	4
45	3	4	3	4	3	4	3	4	3
46	4	3	3	3	4	3	4	3	3

### C. Pernyataan Variabel *Work Life Balance*

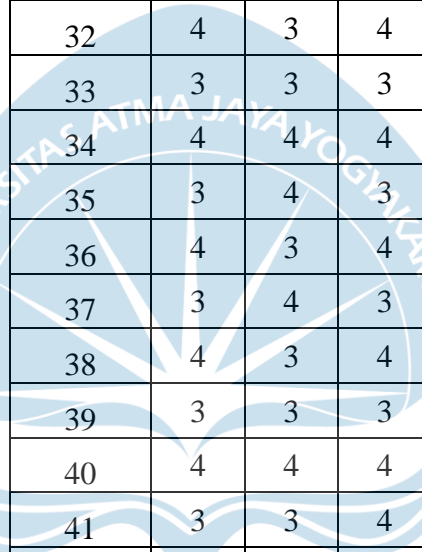
No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
1	2	2	2	3	3	3
2	2	1	1	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	1	1
6	2	2	2	2	3	3
7	3	2	1	2	2	2
8	1	1	1	1	1	1
9	1	2	1	2	1	2
10	2	1	2	1	2	1
11	1	1	1	1	1	2
12	1	1	2	2	1	3
13	2	2	2	2	2	2
14	1	1	1	1	1	1

15	1	1	1	2	1	2
16	2	1	2	1	2	1
17	2	2	2	2	1	1
18	2	2	2	2	2	2
19	2	2	1	2	1	2
20	1	2	1	1	1	1
21	2	1	1	1	1	1
22	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	1	3
24	3	2	2	2	2	1
25	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	2	2	2
27	2	1	1	1	1	1
28	1	2	2	1	1	2
29	2	2	1	2	1	2
30	2	2	1	2	1	1
31	1	2	2	2	2	1
32	4	3	4	3	4	4
33	2	2	1	2	1	2
34	2	1	2	1	2	1
35	2	3	3	2	1	1
36	1	1	1	1	1	1
37	2	2	1	2	1	2
38	1	1	2	1	1	2
39	2	2	2	2	2	2
40	2	1	2	1	1	1
41	1	1	2	3	1	1
42	1	1	1	1	1	1
43	1	2	1	1	1	2
44	1	1	2	3	2	2
45	2	2	2	2	4	2

46	1	1	2	2	1	1
----	---	---	---	---	---	---

**D. Pernyataan Variabel *Intention to Leave***

No	Y.1	Y.2	Y.3
1	3	3	3
2	3	3	3
3	2	2	1
4	2	2	2
5	4	4	4
6	3	3	3
7	4	4	4
8	3	3	3
9	4	4	4
10	4	3	4
11	3	3	4
12	4	3	4
13	3	3	3
14	3	3	3
15	3	3	4
16	3	3	4
17	4	3	4
18	4	4	4
19	3	3	3
20	4	4	3
21	3	4	3
22	4	4	4
23	3	3	3



24	3	4	3
25	4	4	3
26	4	4	4
27	3	3	3
28	4	3	4
29	3	3	4
30	3	3	3
31	3	4	3
32	4	3	4
33	3	3	3
34	4	4	4
35	3	4	3
36	4	3	4
37	3	4	3
38	4	3	4
39	3	3	3
40	4	4	4
41	3	3	4
42	3	3	3
43	1	3	3
44	4	3	4
45	3	4	3
46	4	3	4

## Lampiran 5

### Profil Responden

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	60.9	60.9	60.9
	Perempuan	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-25 Tahun	14	30.4	30.4	30.4
	26-29 Tahun	24	52.2	52.2	82.6
	30-33 Tahun	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	10.9	10.9	10.9
	Diploma	26	56.5	56.5	67.4
	Sarjana	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

#### Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≥ 1 tahun	46	100.0	100.0	100.0

## Lampiran 6

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Variabel Stres Kerja

##### a. Uji Validitas

		Correlations									
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK_TOTAL
SK1	Pearson Correlation	1	.352*	.594**	.375*	.499**	.377**	.490**	.423**	.503**	.716**
	Sig. (2-tailed)		0,016	0,000	0,010	0,000	0,010	0,001	0,003	0,000	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
SK2	Pearson Correlation	.352*	1	.385**	.612**	.406**	.748**	.440**	.636**	.352*	.751**
	Sig. (2-tailed)	0,016		0,008	0,000	0,005	0,000	0,002	0,000	0,016	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
SK3	Pearson Correlation	.594**	.385**	1	.293*	.633**	.435**	.426**	0,285	.541**	.710**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,008		0,048	0,000	0,003	0,003	0,055	0,000	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
SK4	Pearson Correlation	.375*	.612**	.293*	1	0,158	.683**	0,282	.694**	.317*	.664**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000	0,048		0,294	0,000	0,058	0,000	0,032	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
SK5	Pearson Correlation	.499**	.406**	.633**	0,158	1	.320*	.537**	.422**	.595**	.717**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,000	0,294		0,030	0,000	0,003	0,000	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
SK6	Pearson Correlation	.377**	.748**	.435**	.683**	.320*	1	.306*	.632**	.318*	.728**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000	0,003	0,000	0,030		0,039	0,000	0,031	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
SK7	Pearson Correlation	.490**	.440**	.426**	0,282	.537**	.306*	1	.450**	.658**	.708**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,003	0,058	0,000	0,039		0,002	0,000	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
SK8	Pearson Correlation	.423**	.636**	0,285	.694**	.422**	.632**	.450**	1	.474**	.769**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,055	0,000	0,003	0,000	0,002		0,001	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
SK9	Pearson Correlation	.503**	.352*	.541**	.317*	.595**	.318*	.658**	.474**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,016	0,000	0,032	0,000	0,031	0,000	0,001		0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
SK_TOTAL	Pearson Correlation	.716**	.751**	.710**	.664**	.717**	.728**	.708**	.769**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

##### b. Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	9

## 2. Variabel Beban Kerja

### a. Uji Validitas

		Correlations									
		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	BK_TOTAL
BK1	Pearson Correlation	1	-.177	.374*	-.194	.325*	-.076	.217	0,012	0,139	.394**
	Sig. (2-tailed)		0,240	0,010	0,196	0,027	0,614	0,148	0,938	0,356	0,007
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BK2	Pearson Correlation	-.177	1	-.055	.442**	-.004	.319*	0,038	.477**	0,019	.426**
	Sig. (2-tailed)	0,240		0,719	0,002	0,980	0,031	0,801	0,001	0,902	0,003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BK3	Pearson Correlation	.374*	-.055	1	-.021	.394**	-.101	.341*	0,172	0,290	.525**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,719		0,892	0,007	0,504	0,020	0,252	0,050	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BK4	Pearson Correlation	-.194	.442**	-.021	1	-.100	.666**	0,180	.428**	0,169	.545**
	Sig. (2-tailed)	0,196	0,002	0,892		0,508	0,000	0,232	0,003	0,263	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BK5	Pearson Correlation	.325*	-.004	.394**	-.100	1	-.128	.605**	-.011	.468**	.547**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,980	0,007	0,508		0,396	0,000	0,940	0,001	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BK6	Pearson Correlation	-.076	.319*	-.101	.666**	-.128	1	0,071	.395**	-.045	.455**
	Sig. (2-tailed)	0,614	0,031	0,504	0,000	0,396		0,641	0,007	0,767	0,001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BK7	Pearson Correlation	.217	0,038	.341*	0,180	.605**	0,071	1	0,115	.575**	.670**
	Sig. (2-tailed)	0,148	0,801	0,020	0,232	0,000	0,641		0,445	0,000	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BK8	Pearson Correlation	0,012	.477**	0,172	.428**	-.011	.395**	0,115	1	-.117	.525**
	Sig. (2-tailed)	0,938	0,001	0,252	0,003	0,940	0,007	0,445		0,440	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BK9	Pearson Correlation	0,139	0,019	0,290	0,169	.468**	-.045	.575**	-.117	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	0,356	0,902	0,050	0,263	0,001	0,767	0,000	0,440		0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
BK_T OTAL	Pearson Correlation	.394**	.426**	.525**	.545**	.547**	.455**	.670**	.525**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,003	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### b. Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	9

### 3. Variabel Work Life Balance

#### a. Uji Validitas

		Correlations						
		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB_TOTAL
WLB1	Pearson Correlation	1	.593**	.502**	.379**	.574**	.358*	.751**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,009	0,000	0,014	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
WLB2	Pearson Correlation	.593**	1	.492**	.539**	.389**	.447**	.745**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,000	0,008	0,002	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
WLB3	Pearson Correlation	.502**	.492**	1	.500**	.574**	.373*	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,000	0,000	0,011	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
WLB4	Pearson Correlation	.379**	.539**	.500**	1	.459**	.531**	.743**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,000	0,000		0,001	0,000	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
WLB5	Pearson Correlation	.574**	.389**	.574**	.459**	1	.527**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,008	0,000	0,001		0,000	0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
WLB6	Pearson Correlation	.358*	.447**	.373*	.531**	.527**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,002	0,011	0,000	0,000		0,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
WLB_TO TAL	Pearson Correlation	.751**	.745**	.757**	.743**	.799**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

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

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

#### b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6



#### 4. Variabel *Intention to Leave*

##### a. Uji Validitas

		Correlations			
		ITL1	ITL2	ITL3	ITL_TOTAL
ITL1	Pearson Correlation	1	.447**	.703**	.896**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,000	0,000
	N	46	46	46	46
ITL2	Pearson Correlation	.447**	1	.322*	.692**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,029	0,000
	N	46	46	46	46
ITL3	Pearson Correlation	.703**	.322*	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,029		0,000
	N	46	46	46	46
ITL_TOTAL	Pearson Correlation	.896**	.692**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

##### b. Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	3

**Lampiran 7**  
**Statistik Deskriptif Variabel**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	46	1	4	3.33	.668
X1.2	46	2	4	3.35	.640
X1.3	46	1	4	3.20	.619
X1.4	46	2	4	3.37	.572
X1.5	46	1	4	3.30	.695
X1.6	46	2	4	3.24	.565
X1.7	46	2	4	3.22	.593
X1.8	46	1	4	3.30	.662
X1.9	46	1	4	3.33	.668
Valid N (listwise)	46				

**Descriptive Statistics**

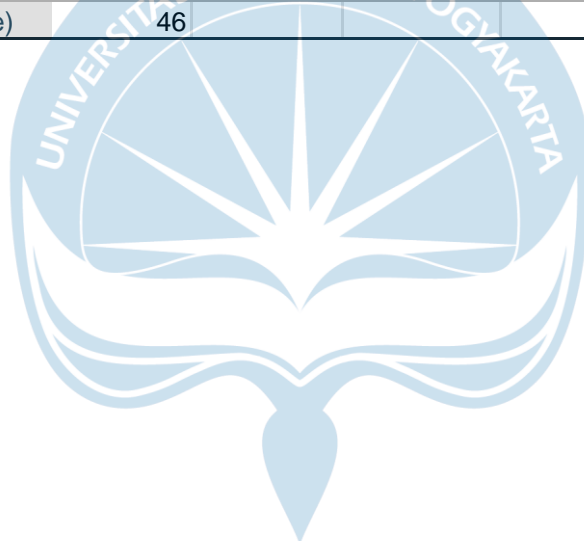
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	46	1	4	3.39	.649
X2.2	46	3	4	3.48	.505
X2.3	46	2	4	3.35	.526
X2.4	46	2	4	3.39	.537
X2.5	46	3	4	3.46	.504
X2.6	46	2	4	3.46	.546
X2.7	46	3	4	3.43	.501
X2.8	46	3	4	3.43	.501
X2.9	46	2	4	3.22	.513
Valid N (listwise)	46				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	46	1	4	1.72	.688
X3.2	46	1	3	1.63	.610
X3.3	46	1	4	1.65	.674
X3.4	46	1	3	1.74	.648
X3.5	46	1	4	1.57	.807
X3.6	46	1	4	1.72	.750
Valid N (listwise)	46				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	46	1	4	3.33	.668
Y.2	46	2	4	3.30	.553
Y.3	46	1	4	3.41	.652
Valid N (listwise)	46				



## Lampiran 8

### Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Life Balance (X3), Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Intention to Leave (Y)

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.414	.372	1.216

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X3), Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.847	3	14.616	9.891	.000 <sup>b</sup>
	Residual	62.066	42	1.478		
	Total	105.913	45			

a. Dependent Variable: Intention to Leave (Y)

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X3), Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.281	2.358		.119	.906
	Stres Kerja (X1)	.157	.047	.421	3.330	.002
	Beban Kerja (X2)	.207	.081	.329	2.551	.014
	Work Life Balance (X3)	-.123	.059	-.254	-2.091	.043

a. Dependent Variable: Intention to Leave (Y)