

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini akan membahas kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk keluar dengan Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pada Karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera. Dalam bab ini terdapat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

5.1 Kesimpulan

Bagian ini akan memberikan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang sudah ditemukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh *Work-life balance* terhadap niat untuk keluar yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja pada Karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera, sebagaimana yang telah dipresentasikan dan dibahas dalam Bab IV. Sebagian besar dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan andil mencapai 63,2% dari total responden. Selain itu, mayoritas dari responden adalah berumur 21-28 tahun dengan andil mencapai 73,7%. Mayoritas responden memiliki status sudah menikah dengan andil mencapai 57,9% dari total responden. Seluruh responden memiliki status karyawan tetap dengan andil 100%, dan Sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 2 tahun dengan andil 60,5%.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima, sehingga menjawab pertanyaan pertama dalam rumusan masalah yaitu bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh pada keterlibatan kerja. Dalam

penelitian ini, temuan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 diterima. Sehingga menjawab pertanyaan kedua dalam rumusan masalah bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh pada niat untuk keluar. Selanjutnya hipotesis 3 diterima. Sehingga menjawab pertanyaan ketiga dalam rumusan masalah bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh pada niat untuk keluar. Selanjutnya Hipotesis 4 diterima yang menjawab pertanyaan keempat dalam rumusan masalah, bahwa keterlibatan kerja dapat memediasi secara parsial terhadap *work-life balance* dan niat untuk keluar di karyawan Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutera.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, terdapat beberapa implikasi manajerial :

1. Berdasarkan hasil rata-rata terendah pada *item* variabel *work-life balance* yaitu “Saya dipaksa bekerja lembur” oleh karena itu organisasi memastikan manajemen perlu memastikan membuat perencanaan kerja yang baik. Dalam mengatasi hal ini manajemen harus membangun perencanaan kerja yang baik untuk menghindari lembur kerja yang berlebihan. Organisasi jugabisa memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengurangi lembur kerja karyawan, dengan memberikan pelatihan maka karyawan akan lebih terampil untuk mengerjakan tugasnya di tempat kerja. Komunikasi yang terbuka kepada atasan ketika karyawan memiliki jam lembur juga dapat mencegah dan menangani jam kerja yang berlebihan. Penerapan *work-life balance* yang sudah diterapkan pada organisasi sudah baik yaitu

memberikan bonus jika terjadi penambahan jam kerja, memberikan hari libur di akhir pekan dan tidak menyangkut pautkan pekerjaannya di hari libur, dan juga memberikan cuti bagi karyawan yang hamil sebelum dan sesudah melahirkan.

2. Berdasarkan hasil rata-rata terendah pada *item* variabel keterlibatan kerja yaitu “Ketika saya bekerja saya merasa sangat bersemangat” oleh karena itu manajemen bisa membuat karyawannya merasa bersemangat bekerja. Manajemen organisasi bisa mengidentifikasi motivasi setiap karyawan dan membuat lingkungan yang nyaman untuk mendukung produktivitas karyawan di tempat kerja. Manajemen juga bisa memastikan tidak adanya konflik antar karyawan di organisasi, karyawan yang memiliki konflik baik sesama karyawan atau dengan atasannya akan membuat karyawan merasa tidak bersemangat bekerja dan tidak ingin terlibat di pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil rata-rata terendah pada *item* variabel niat untuk keluar yaitu “Saya merasa ingin berhenti dari Perusahaan ini” oleh karena itu manajemen perlu mengurangi niat untuk keluar karyawannya. Manajemen bisa menyediakan pelatihan karyawan agar karyawan dapat berkembang menjadi profesional, memberikan feedback positif kepada karyawan agar karyawan tetap tinggal di organisasi dan mau terus berkembang. Manajemen organisasi juga bisa mendengarkan masukan dari karyawan yang bisa membuat karyawan tetap bertahan di organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang perlu diperhatikan:

1. Penelitian menggunakan kuesioner online pada *Google Form*, yang berarti ketidakhadiran peneliti untuk menjelaskan pertanyaan atau memberikan klarifikasi kepada responden, ada kemungkinan bahwa beberapa pertanyaan tidak dipahami secara jelas.
2. Terdapat kemungkinan responden mengisi kuesioner pada jam kerja membuat pengisian tidak sepenuhnya dipahami dan terburu-buru.

5.4 Saran

Terdapat beberapa saran dalam penelitian yang perlu diperhatikan :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menyebarkan kuesioner secara offline dari awal hingga akhir, dengan demikian peneliti dapat memberikan bantuan jika ada pertanyaan dalam kuesioner yang kurang dipahami oleh responden.
2. Memberitahukan kepada responden untuk melakukan pengisian di jam senggang

DAFTAR PUSTAKA

- Arokiasamy, A. R. A. (2013). A qualitative study on causes and effects of employee turnover in the private sector in Malaysia. *Middle East Journal of Scientific Research*, 16(11), 1532–1541. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.16.11.12044>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. 51(6), 1173–1182.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51(im), 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Garland, B., Hogan, N. L., Kelley, T., Kim, B., & Lambert, E. G. (2013). To Be or Not to Be Committed: The Effects of Continuance and Affective Commitment on Absenteeism and Turnover Intent among Private Prison Personnel. *Journal of Applied Security Research*, 8(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/19361610.2013.738402>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2)(1470), 1494.
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work

- motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1–18.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hayman, J. (2005). *Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance*.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). *The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention*. 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kao, J. T., & Chang, W. J. A. (2016). A role perspective on turnover intentions: Examining behavioral predictors. In *Research Handbook on Employee Turnover*. <https://doi.org/10.4337/9781784711153.00015>
- Kar, S., & Misra, K. C. (2013). Nexus between work life balance practices and employee retention - The mediating effect of a supportive culture. *Asian Social Science*, 9(11), 63–69. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n11p63>
- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work Life Conflict and its Impact on Turnover Intention of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(4).
<https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.4.2018.p7666>

Laksono, B., & Wardoyo, P. (2019). *PENGARUH WORK – LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN MENTORING SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN HOTEL DAFAM SEMARANG.*

McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2010a). Organizational Behavior Organizational Behavior. In *pearson education, Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4). McGraw- Hill Irwin.

McShane, S., & Glinow, M. A. Von. (2010b). Organizational Behavior Organizational Behavior. In *pearson education, Limited* (15th ed., Vol. 10, Issue Chapter 4). Pearson.

Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>

Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 405. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>

Pandita, S., Singhal, R., & Garg, A. K. (2017). The Influence of Employee Engagement on the Work-Life Balance of Employees in the IT Sector. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, XVI(1), 38.

Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review.

International Journal of Advances in Management and Economics, 3(2), 1–17.

Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124. <https://doi.org/10.21002/seam.v9i2.4950>

Ridlo, I. A. (2012). Turn Over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare. *Turn over Karyawan*, February 2016, 6.

Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavior sciences* (2nd ed.).

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6100>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (1978). 3. Symposium des Arbeitskreises für Osteologie. Zu den Themen: 1. Reaktionen des Knochengewebes auf Implantatwerkstoffe und 2. Aseptische Knochennekrosen wurden die folgenden Vorträge gehalten. Kurzfassungen, besorgt H. Plenk jr. *Acta Medica Austriaca. Supplement*, 11(August 2003), 1–18.

Schermerhorn, J. R., Osborn, R., & Hunt, J. G. C. N.-M. R. C.-S. O. H. 7. . S. 2000. (2002). Organizational behavior. In *Wiley series in management* (Issue 1). <https://doi.org/978-0470878200>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business : a skill-building approach / Uma Sekaran and Roger Bougie. In *Nucleic Acids Research*.
- Shaffer, M. A., Sebastian Reiche, B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Westman, M., & Wurtz, O. (2016). Work- and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business Studies*, 47(2), 113–139. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.26>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Soomro2018.Pdf. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(2), 870–880. -work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction%22, South Asian Journal of Business Studies,
- Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. 62.
- 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
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turnover intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9. <https://www.neliti.com/publications/127552/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-dan-turn-over-intention-karyawan-usaha-k>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work

satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3),207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>

Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement*.

Wazir, M., Aliasah, H., Prof, A., Abdullah, Z., & Shafee, S. (2020). *THE IMPACT OF THE WORK-LIFE BALANCE ON WORK ENGAGEMENT OF NON-ACADEMIC EMPLOYEE IN HIGHER LEARNING INSTITUTIONS IN MALAYSIA*.

Widarjono, A. (2018). *Analisis regresi dengan SPSS* (1st ed.). UPP STIM YKPN.

Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>

Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 11, 1–13. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-235>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat Untuk Keluar dimediasi oleh Keterlibatan Kerja (Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutra)

Kepada responden yang terhormat

Saya Kheesyar Christo Yuwono mahasiswa aktif Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta sedang melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-life balance* terhadap Niat untuk Keluar Dimediasi Oleh Keterlibatan Kerja (Kantor Pengelola Pasar 8 Suvarna Sutra)” untuk memenuhi tugas akhir/skripsi jenjang Sarjana.

Besar Harapan saya untuk bantuan anda dalam mengisi kuisioner ini dengan sebaik-baiknya guna menunjang penelitian ini.

Segala macam informasi yang diperoleh akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kebutuhan akademis saja. Atas perhatian dan partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Kheesyar Christo Yuwono

Profil Responden

No	Pertanyaan	Piihan Jawaban	
1.	Jenis Kelamin	Pria	Wanita

2.	Usia	21-28	29-36	37-44	45-52	53-60
----	------	-------	-------	-------	-------	-------



3.	Status Pernikahan	Belum Menikah	Sudah Menikah
4.	Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
5.	Lama Bekerja di perusahaan ini	1-2 Tahun	Diatas 2 Tahun

Petunjuk Pengisian

- Jawablah setiap pertanyaan dengan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda serta memberikan tanda checklist (√) dikolom yang sudah disediakan.
- Indikator
 - STS : Sangat Tidak Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - N : Netral
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju

Bagian I

NO	PERTANYAAN	Skala				
		1	2	3	4	5
<i>WORK-LIFE BALANCE</i>						
1.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.					
2.	Kehidupan pribadi saya terbebani karena pekerjaan saya					
3.	Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting karena pekerjaan saya.					

4.	Saya pulang kerja dalam keadaan lelah untuk melakukan hal-hal yang saya sukai.					
5.	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan					
6.	Saya dipaksa untuk bekerja lembur					
7.	Saya memiliki beban kerja terlalu berat.					
8.	Saya berharap bisa bekerja dengan ritme kerja yang lebih ringan					
9.	Beban kerja saya dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak dapat saya kendalikan.					
10.	Tuntutan pekerjaan saya melebihi waktu pribadi saya.					

Bagian II

NO	PERTANYAAN	Skala				
		1	2	3	4	5
KETERLIBATAN KERJA						
1.	Ketika saya bekerja saya merasa sangat bersemangat					
2.	Saat bekerja saya merasa kuat dan bertenaga.					
3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.					
4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					
5.	Ketika saya bangun, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja					
6.	Saya merasa senang ketika bekerja secara intens					
7.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					

8.	Saya merasa menikmati pekerjaan saya					
9.	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja					

Bagian III

NO	PERTANYAAN	Skala				
		1	2	3	4	5
NIAT UNTUK KELUAR						
1.	Saya merasa ingin berhenti dari perusahaan ini					
2.	Saya aktif mencari pekerjaan di tempat lain					
3.	Jika ada kesempatan bekerja di tempat lain, saya akan pergi dari perusahaan ini.					

Lampiran 2 Data Responden

Jenis Kelamin	Usia	Status Pernikahan	Status Pekerjaan	Lama Bekerja di Perusahaan ini
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	29-36	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun

Wanita	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	29-36	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun

Wanita	29-36	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	45-52	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun

Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Wanita	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Belum Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	37-44	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
Pria	21-28	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun
Wanita	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	Diatas 2 Tahun

Pria	29-36	Menikah	Karyawan Tetap	1-2 Tahun
------	-------	---------	-------------------	-----------

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
2	1	2	2	2	2	2	1	2	3
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
2	3	2	3	2	3	2	1	1	3
3	2	1	1	2	3	2	1	3	1
2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
5	5	4	4	3	5	5	4	3	4
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	2	1	2	2	1	1	1	2	1
4	4	2	4	4	4	4	1	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
3	2	2	1	1	3	2	1	3	3
3	3	2	2	3	3	2	1	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
1	1	2	3	2	3	3	1	2	2

2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
3	3	2	2	3	3	2	1	2	2
1	2	1	1	2	3	3	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	1	1	2
4	3	4	4	4	4	2	5	4	3
2	3	1	2	1	1	2	1	2	1
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	1	1
1	2	2	3	1	1	3	2	1	2
3	3	2	1	2	3	3	1	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
2	1	2	2	2	1	2	1	3	2
3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
3	3	2	3	3	4	1	1	2	3
3	2	2	3	2	3	3	3	2	2

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
5	4	4	3	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5

4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	3	4	5	4	5	5
2	1	3	2	2	2	1	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5
1	4	1	2	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	1	2	2	2	2	2	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	3	4	5	3	4	3
3	4	4	4	3	3	4	3	4
1	2	2	3	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4
2	2	3	2	2	4	1	2	2
5	4	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5

2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	3	3	4	3	4	3
5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	3	5	5	5	3
4	4	3	4	5	4	5	4	5
3	3	4	3	2	4	3	3	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	4	3	4	3
4	5	4	4	4	5	4	4	4

Y1	Y2	Y3
1	2	1
3	2	1
3	2	2
2	2	3
3	2	3
5	5	5
2	1	2
2	2	2

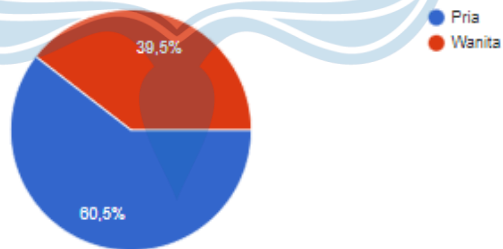
5	4	5
1	2	1
1	2	2
3	3	2
2	2	1
3	3	3
5	4	4
2	3	2
1	2	3
2	2	2
1	2	3
2	2	2
1	1	2
4	4	5
3	3	2
1	2	2
1	2	2
4	5	4
2	2	2
3	3	3
1	2	2
1	1	1
1	2	3

3	2	2
2	2	1
3	3	4
1	1	2
2	2	2
2	2	1
1	2	3

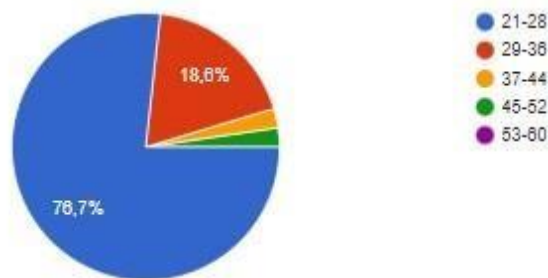
Lampiran 3 Hasil Olah Data

Hasil Demografis Responden

Jenis Kelamin
43 jawaban

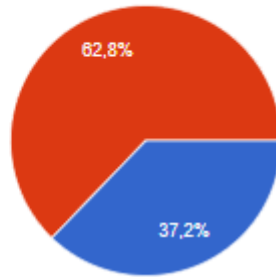


Usia
43 jawaban



Status

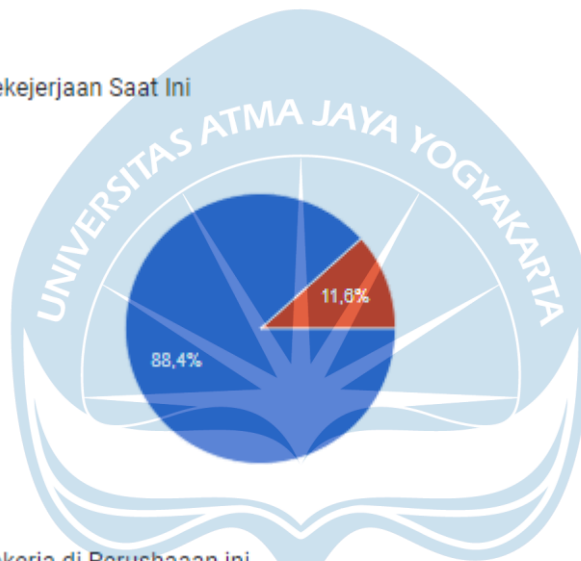
43 jawaban



● Menikah
● Belum Menikah

Status Pekerjaan Saat Ini

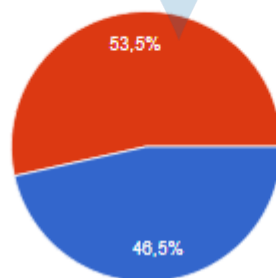
43 jawaban



● Karyawan Tetap
● Karyawan Kontrak

Lama Bekerja di Perusahaan ini

43 jawaban



● 1-2 Tahun
● Diatas 2 Tahun

UJI VALIDITAS				
VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
<i>WORK LIFE BALANCE</i>	1	0.860	0.361	VALID
	2	0.829	0.361	VALID
	3	0.884	0.361	VALID
	4	0.807	0.361	VALID
	5	0.870	0.361	VALID

	6	0.870	0.361	VALID
	7	0.892	0.361	VALID
	8	0.755	0.361	VALID
	9	0.841	0.361	VALID
	10	0.856	0.361	VALID
KETERLIBATAN KERJA	1	0.936	0.361	VALID
	2	0.852	0.361	VALID
	3	0.861	0.361	VALID
	4	0.853	0.361	VALID
	5	0.914	0.361	VALID
	6	0.838	0.361	VALID
	7	0.926	0.361	VALID
	8	0.922	0.361	VALID
	9	0.834	0.361	VALID
NIAT UNTUK KELUAR	1	0.932	0.361	VALID
	2	0.933	0.361	VALID
	3	0.906	0.361	VALID

Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0.956	0,6	RELIABEL
Keterlibatan Kerja	0.964	0,6	RELIABEL
Niat Untuk Keluar	0.910	0,6	RELIABEL

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	38	1.00	5.00	3.7368	1.03151
x2	38	1.00	5.00	3.7368	.94966
x3	38	2.00	5.00	4.0000	.86992
x4	38	2.00	5.00	3.8684	.93494

x5	38	2.00	5.00	3.8421	.85507
x6	38	1.00	5.00	3.3684	1.07606
x7	38	1.00	5.00	3.6579	.99394
x8	38	1.00	5.00	4.2632	1.00497
x9	38	2.00	5.00	3.8684	.90557
x10	38	1.00	5.00	3.8158	.98242
z1	38	1.00	5.00	3.7105	1.16033
z2	38	1.00	5.00	3.9737	1.05233
z3	38	1.00	5.00	3.9474	1.03838
z4	38	2.00	5.00	3.8421	1.00071
z5	38	2.00	5.00	3.7895	1.04385
z6	38	2.00	5.00	4.0526	.98495
z7	38	1.00	5.00	3.7895	1.11883
z8	38	2.00	5.00	3.8947	1.00779
z9	38	2.00	5.00	3.9474	.95712
y1	38	1.00	5.00	2.2368	1.21776
y2	38	1.00	5.00	2.3684	.97040
y3	38	1.00	5.00	2.4211	1.13021
Valid N (listwise)	38				

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Hipotesis 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.552	5.33322

a. Predictors: (Constant), TotalX

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1323.937	1	1323.937	46.547	.000 ^b
	Residual	1023.958	36	28.443		
	Total	2347.895	37			

a. Dependent Variable: TotalZ

b. Predictors: (Constant), TotalX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	51.587	2.588		19.935	.000
	TotalX	-.765	.112	-.751	-6.823	.000

a. Dependent Variable: TotalZ

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Hipotesis 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.714	1.60803

a. Predictors: (Constant), TotalX

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.886	1	241.886	93.545	.000 ^b
	Residual	93.087	36	2.586		
	Total	334.974	37			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-.086	.780		-.110	.913
	TotalX	.327	.034	.850	9.672	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Hipotesis 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.605	1.89066

a. Predictors: (Constant), TotalZ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.288	1	206.288	57.709	.000 ^b
	Residual	128.686	36	3.575		
	Total	334.974	37			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalZ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.385	1.398		12.439	.000
	TotalZ	-.296	.039	-.785	-7.597	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.758	1.47910

a. Predictors: (Constant), TotalZ, TotalX

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.403	2	129.201	59.057	.000 ^b
	Residual	76.571	35	2.188		
	Total	334.974	37			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalZ, TotalX

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	6.466	2.490		2.597	.014
	TotalX	.230	.047	.597	4.881	.000
	TotalZ	-.127	.046	-.336	-2.748	.009

a. Dependent Variable: TotalY

